

Лідери ХХІ століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій: Матеріали науково-практичної конференції 21-22 вересня 2017 р. / За заг. ред. Романовського О.Г., – Х.: НТУ «ХПІ», 2017. – 157 с.

Автори несуть повну відповідальність за опубліковані матеріали.

Містить матеріали науково-практичної конференції з актуальних проблем лідерства та розвитку лідерського потенціалу засобами гуманітарних технологій.

Організаційний комітет:

Голова оргкомітету – **Романовський Олександр Георгійович**, завідувач кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна, член-кореспондент НАПН України, доктор педагогічних наук, професор.

Заступник голови оргкомітету – **Пави́філов Ю́рій Іва́нович**, начальник методичного відділу НТУ «ХПІ», кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна.

Вчений секретар – **Солодовник Тетяна Олександрівна**, доцент кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна НТУ «ХПІ», кандидат педагогічних наук, доцент.

Пленарне засідання

*Сокол Є.І.
м. Харків, Україна*

ПІДГОТОВКА ХАРИЗМАТИЧНИХ ПРОФЕСІОНАЛІВ-ЛІДЕРІВ

За сучасних умов особливо істотно зростає роль особистісного чинника у забезпеченні належної ефективності суспільного виробництва. Він відіграє визначальну роль і в технологічному оновленні виробництва на інноваційній основі. Тому перед вищою школою постає важливе і відповідальне завдання з підготовки фахівців, які були б справжніми харизматичними лідерами. Їм має бути притаманна висока професійна і соціальна компетенція та системне мислення для якого характерною є інноваційна спрямованість. Випускникам вищої школи треба бути конкурентоспроможними, вміти адаптуватися до науково-технічного і соціального прогресу. Як професіонали, вони мають розуміти недоліки техніки й технологій і знаходити шляхи їх ефективного подолання відповідно з логікою інноваційного розвитку.

Результати досліджень багатьох вчених, серед яких є і науковці нашого університету, свідчать про посилення потреб суспільства в харизматичних лідерах. Їхня здатність ефективно організовувати спільну діяльність людей завдяки потужному конструктивному впливу на них виступає чинником успішного досягнення цілей цієї діяльності. Впевненість лідера у собі та у своїй команді, високий його професіоналізм та спільні з людьми життєві цілі й цінності посилюють його вплив на персонал і сприяють злагодженій роботі команди. В результаті посилюється впевненість людей у своїх здібностях і можливостях, успішно досягаються бажані результати спільної діяльності.

Всі ці обставини вимагають, щоб сучасна вища школа розглядала як одне зі своїх важливих і відповідальних завдань організацію цілеспрямованої підготовки професіоналів, які б не тільки мали високий рівень фахової компетентності, але й були б справжніми ефективними харизматичними лідерами. Успішне розв'язання цього справді стратегічного завдання вимагає неухильного дотримання низки таких вимог.

По-перше, слід виходити з того, що справжній сучасний професіонал неодмінно повинен бути харизматичним лідером. Адже його професійна і соціальна компетентність включає не тільки сукупність його знань і умінь, навичок і досвіду, а й розвинені професійно та со-

ціально соціально значущі особистісні риси і якості. Серед них насамперед необхідно підкреслити необхідність розвитку організаторських і комунікативних здібностей, уміння організувати і координувати спільну діяльність людей. Вкрай важливо також уміти заряджати людей енергією, впевненістю й вірою в успішне досягнення обраних цілей і переконувати їх, що це відповідає власним інтересам самих виконавців, сприяючи їх професійному і особистісному зростанню, реалізації їх творчого потенціалу і креативних здібностей.

Важливою особливістю лідера є і його здатність згуртовувати людей, сформувати у них чуття команди, готовність та уміння прийти на допомогу один одному в інтересах команди. Очевидно, що ефективність лідерського впливу та його особистий авторитет істотно залежить від харизматичності лідера. Адже харизма – це здатність лідера викликати у свого оточення захоплення і повагу, довіру і готовність йти за ним. Завдяки цьому він і може переконувати людей, забезпечити їх якісну спільну діяльність по досягненню запропонованих лідером цілей.

Тривалий час вважалось, що харизма є особливим природним даром, який проявляється сам по собі. Сьогодні встановлено, що її можна розвинути завдяки спеціальним психолого-педагогічним методів і засобам. Однак цей розвиток є ефективним тільки в загальній системі цілей вищої школи, тобто навчання і виховання майбутніх професіоналів-лідерів, їхнього особистісного розвитку та соціалізації. А успішно їх виконати може тільки викладач, який сам є справжнім педагогом і лідером.

По-друге, вища школа повинна забезпечити цільову підготовку нової генерації харизматичних лідерів, вільних від застарілих стереотипів та з інноваційним мисленням, спрямованим на подолання тривалої і глибокої кризи системного характеру, яку переживає наша країна. Яскрава їх харизма цих лідерів повинна поєднуватися із їхньою здатністю відповідально і професійно виконувати свої функції. Завдяки цьому з'явиться можливість вивести країну на магістральні шляхи сучасного цивілізаційного розвитку. Висока професійна компетенція цих професіоналів-лідерів є визначальною умовою правильного вибору ними цілей і напрямків науково-технічного і соціально-економічного розвитку України та реалізації ефективної стратегії її розвитку. Зовнішня їх привабливість і переконливість дій здатна забезпечити їм необхідну масову підтримку населення країни.

Масштаб цих завдань вимагає від вищої школи масової підготовки харизматичних лідерів і формування нової національної управлінської еліти. Адже в основі кризи в країні лежить криза управління, яку

і слід долати. Недостатній професіоналізм значного числа представників владних структур і низький рівень їх відповідальності викликають прагнення використовувати владу у власних інтересах, породжують корупцію і є основною причиною буксування реформ. Країні вкрай необхідні справжні професіонали-лідери і нова національна гуманітарно-технічна еліта, яких має готувати вища школа.

По-третє, підготовку нової генерації професіоналів-лідерів необхідно орієнтувати на розвиток їх прагнення, готовність і уміння цілеспрямовано трансформувати Україну в сучасну високорозвинену країну. Для цього вони мають отримати не тільки високоякісну професійну підготовку, а й широкий кругозір, чіткі моральні принципи і розуміння законів суспільного розвитку. Їм також необхідна логіко-методологічна компетентність, яка б допомагала обирати, обґрунтовувати й ефективно реалізувати стратегію діяльності на основі цих законів при проведенні реформ. Через динамічний характер сьогодення, вища школа має прищепити цим лідерам глибоку внутрішню потребу у неперервному самонавчанні, самовихованні та самовдосконаленні, щоб вони бачили перспективу і йшли на крок попереду свого оточення.

Високий рівень фахової підготовки нової генерації харизматичних лідерів слід поєднати із знанням і практичними навичками у сфері соціально-гуманітарних технологій. Йдеться про належне володіння ним технологією управління і впливу на людей. Не менш важливим є й володіння філософією управління і філософією спілкування, методами психолого-педагогічного впливу, які істотно ефективніші за методи силового тиску і примусу. Крім того, харизматичному лідерові необхідна висока загальна і професійна культура, яка й сама по собі є потужним засобом впливу на людей.

По-четверте, вища школа має на ранніх стадіях навчання і виховання виявляти у студентському середовищі потенційних лідерів і здійснювати їх цілеспрямовану підготовку до виконання своєї важливої суспільної місії. Ця підготовка має формувати у них почуття особистої відповідальності й високі моральнісні принципи і переконання. Для цього потрібен високий рівень професіоналізму науково-педагогічного складу. Слід заохочувати прагнення майбутніх лідерів проявляти свої лідерські риси і якості, конструктивно критикувати помилки й активно залучати їх до участі у науково-дослідній діяльності, в роботі органів студентського самоврядування. Істотну роль має відігравати розвиток моральності і духовного світу майбутніх лідерів.

Прагненням значного загалу української молоді є отримання освіти й роботи за кордоном. На жаль, це стосується і потенційних лідерів. Важливо, щоб вони, отримавши професійну освіту і досвід плідної праці, як патріоти України, поверталися на Батьківщину і використовували набутий досвід для її розвитку на інноваційних технологічних і соціально-економічних засадах.

Цілком очевидно, що підготовка харизматичних професіоналів-лідерів вимагає створення й неухильного дотримання низки відповідних умов. Це, перш за все, кадровий склад вищої школи, кожен представник якого сам має бути справжнім лідером найвищого гатунку. Тому він повинен не тільки формально регулярно підвищувати свою кваліфікацію, а й постійно самостійно оволодівати новими досягненнями і у сфері своїх професійних науково-технічних інтересів, і у сфері інноваційних педагогічних технологій. Адже, на відміну від більшості професій, викладач має бути професіоналом як у сфері, якої стосуються його навчальні курси, так і у сфері педагогіки вищої школи, розвивати свою педагогічну майстерність і культуру.

*Романовский А.Г.
г. Харьков, Украина*

НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛОВ В САМОФОРМИРОВАНИИ ХАРИЗМАТИЧЕСКОГО ЛИДЕРА

На сегодняшний день в условиях стремительного изменения жизни общества и ряда климатических, экономических и политических катаклизмов особенно возросла роль научного управления обществом. В контексте изучения данных вопросов отечественными и зарубежными учеными ощущается необходимость в исследованиях, направленных на становление новых лидеров 21 столетия; связанных с «харизматическим лидерством» как актуальным аспектом в представлении управленческой, философской и других отраслей современности.

Изучением харизматического лидерства занимались такие известные учёные, как М. Альберт, Б. Басс, К. Бланшар, М. Кетс де Вриес, Д. Гоулман, П. Друкер, С. Кови, М. Мескон, Р. Моррис, Нестуля А. А., Ф. Оллпорт, М. Симан, Р. Стогдилл, Ф. Хедоури, П. Херси и др.

Современное понимание харизмы сводится к изменению представления сущностного ее содержания, которое претерпевает градацию от классической, сложной, божественной интерпретации к прагматичной, простой и земной. На наш взгляд, харизма – это развитие таланта и себя как личности.

В структуре харизмы как составляющей личности выделяются следующие компоненты: умение уходить от сложившихся стереотипов нашей жизни и использование парадоксов, умение переходить от функциональных обязанностей к функциональным возможностям, умение делать то, что раньше никто не делал. Если лидер - это тот человек, который делает все, что делают вокруг него, но делает это лучше, то харизматический лидер делает то, что никто до него не делал. Это совершенно новые действия, формы проявления его личности в науке, литературе, искусстве - во всех сферах его деятельности. Сюда входит набор навыков, формирование или развитие которых требует больших усилий, много практики и подбора правильного инструментария.

Структура личности харизматического лидера состоит из 5 коэффициентов: IQ - традиционный интеллект, EQ – эмоциональный интеллект, VQ – коэффициент жизненной энергии, SQ- коэффициент духовности, и OQ – коэффициент уникальности, который был разработан на кафедре педагогики и психологии управления социальными системами под непосредственным руководством заведующего кафедрой совместно с ее коллективом.

Долгое время считалось, что именно традиционный интеллект определяет успешность руководителя и лидера, особенно харизматического, но сейчас определено, что это всего одна из составляющих, важность которой не более 20%. Системность, логика, структурирование, аналитичность, память, острое и профессиональное мышление – это все относится к IQ. Доказано, что без эмоционального интеллекта не может сегодня харизматический лидер обеспечить ведение за собой своих коллег, почитателей и команду. Под эмоциональным интеллектом подразумевается понимание самого себя и своих эмоций, умение управлять ими, а также эмоциональной сферы своих соратников, и воздействие на свою команду через эмоционально-нравственный компонент. Коэффициент духовности характеризует собственное понимание личности относительно окружающего мира, ее миссии, задачи и соотношения величины личности с окружающим миром. Коэффициент original - личный коэффициент. Это то, что отличает лидера - его талант, который он заметил, развил и привел в действие.

Харизма лидера проявляется при наличии следующих условий: выполнения любимой работы, т.е. дела, ради которого хочется жить. Выявления мотивации к развитию харизмы, т.е. сильного желания человека добиться в жизни успеха. Но одного желания мало, нужна серьезная жизненная программа: цель, стратегический план и, наконец, системный подход. Следующим условием проявления исследуемой дефиниции являются сильные морально-волевые качества, т.е. воля к победе. Нахождение и формирование харизмы личности – это то условие, которые реализуют педагоги, предусматривая цель научить, или, цель которых тренировать и поддерживать. Важно умелое применение современных, инновационных обучающих тренинговых технологий. Желание учиться, совершенствоваться всю свою активную жизнь. Важно наличие у лидера присущих только ему личных секретов.

Команда нашей кафедры разработала методику, которая помогает людям найти и развить в себе качества харизматического лидера. Мы собрали 70 качеств, и сгруппировали в 4 группы: когнитивно-эмоциональную, морально-волевою, социально-коммуникативную и индивидуально-парадоксальную. После проведения методик оказалось, что среди 70 лидерских качеств в среднем каждой личности присущи 15-20 качеств из них, что подтверждает вероятность достижения реализации лидерского потенциала благодаря своевременному их выявлению и развитию.

Список литературы:

1. Гандапас Р. Харизма лидера / Радислав Гандапас. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 224 с.
2. Романовский А. Г. Эффективность управления и проблемы подготовки современных руководителей-лидеров / А. Г. Романовский // Научно-технический сборник. – 2004. - №57. – С. 130-142.
3. Фарсон Р. Парадоксы лидерства / Ричард Фарсон, Ральф Кейес. – М.: София, 2006. – 160 с.

*Нестуля О.О.
м. Полтава, Україна*

«ХАРИЗМА», «ХАРИЗМАТИЧНИЙ ЛІДЕР», «ХАРИЗМАТИЧНЕ ЛІДЕРСТВО» - СПРОБА ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТЬ ТА ЇХ ВЗАЄМОЗАЛЕЖНОСТІ

Після того, як М.Вебер дав визначення харизми, винесена у назву тез проблема, здавалося, була вичерпана. І на певний час ствердилась достатньо зрозуміла схема взаємозалежності понять, які походили від «харизми». Якщо остання – це якість особистості, яка виходить за межі звичних характеристик, стандартів і тому сприймається як послана Богом чи зразок, то харизматичний лідер – це та особистість, яка нею володіє. Відповідно, харизматичне лідерство виникає тоді, коли «харизму» лідера визнає його оточення, яке цілком підкоряється його волі і владі[1,с.68].

Ситуація ускладнилася після того, як під ці висновки спробували підвести емпіричну базу. Пошуки унікальних рис, які б визначали харизматичність лідерів, не дали результатів. В кожному конкретному випадку комбінація рис харизматика була унікальною як і він сам. Не дали відчутних результатів і спроби емпірично зафіксувати набір поведінкових якостей харизматика. А радикальні прихильники атрибутивних підходів до вивчення харизми визнали її міфом, несумісним з раціонально організованим суспільством.

На нашу думку, така ситуація виникла у зв'язку з тим, що походження рис харизматика з найдавніших часів шукали поза його особистістю. Мислителі епохи Відродження спробували порушити цю традицію. Проте навіть в роботах Т.Карлейля, Г.Тарда, Г.Лебона та ін.. учених ХІХ ст. зустрічаємо ірраціональні пояснення феномену харизми. Лише після дослідження психологів і психоаналітиків несвідомих структур особистості стало зрозумілим, що харизма виявляється не в кількості надзвичайних якостей і рис лідера, а в динаміці й енергетиці вияву головних з них. «Зачаровує» не риса сама-по-собі, а та сила й переконливість, з якою вона «трансляється» на послідовників. Тому останні й вважають її екстраординарною обдарованістю надзвичайної сили, неісторичної природи. Її джерело в підсвідомості особистості, де формується її «покликання», «місія», чи «внутрішнє завдання». Вони стають внутрішньою ідеологією, яка спонукає особистість до ініціативної дії, розширення свого простору й впливу, влади. Саме в надзви-

чайній енергетиці вияву рис особистості, які дозволяють їй рухатися до реалізації усвідомленого життєвого покликання й виявляється харизма. Оскільки це покликання у кожного своє, то й набір рис, які характеризують харизму у різних людей різний[2].

В контексті нашого розуміння сутності харизми, якщо ми говоримо про особистісний рівень, вона завжди робить її лідером. Важко уявити лідером свого життя людину, яка не усвідомлює свого покликання, таланту. Водночас, не завжди особистість з його харизматичною усвідомленістю й енергією реалізації стає груповим чи організаційним лідером. Тоді як останні можуть брати на себе роль лідера в ситуаціях, далеких від їх життєвої місії. І харизма тут «включається» не завжди.

В довеберівських дослідженнях лідерів-харизматиків ми взагалі не зустрічаємо поняття «харизматичний лідер». Воно б тоді сприймалося як «масло-масляне». Адже, як не намагався Н. Макіавеллі переконати, що політика, влада й лідерство – різні поняття, його почули лише через 300 років після публікації «Державця».

Коли ж спрацьовує «харизма»? Коли виникає виклик і потреба суспільства в особистості, здатній зламати існуючі стереотипи й поведсти за собою не обіцянками матеріальних благ, а на основі причетності до реалізації високої місії, речником і втіленням якої стає лідер. Відтак, наголошує С.Московічі, «вся соціальна сфера стає харизматичною»[3, с.187 – 196]. Відповідно харизма особистості стає основою трансформації харизматика в харизматичного лідера. О.Сосланд характеризує його як обов'язково яскраву з виключним честолубством й життєвою енергією особистість, безмежно віддану ідеям, які складають сенс її життя, прекрасного оратора й маніпулятора суспільної свідомості з особливим умінням викликати довіру й симпатію[5].

Якщо харизматикові вдається досягнути цього, навколо нього «створюється певна спільнота відданості й надії, невідчужима ієрархія. Підлегла істота не чекає ні нагороди, ні оплати». Більше того, вождь може розраховувати на можливість розпоряджатись особистістю, на її відмову, тим самим, від власної волі, на користь волі іншого, що робить того справжнім володарем[4,с.347-349]. В цьому сутність харизматичного лідерства. Воно надзвичайно потужний інструмент влади в руках лідера. І як він буде використовуватися, в чийх інтересах – залежить, насамперед, від нього.

Список літератури:

1. Вебер М. Харизматическое господство // СоцИс.–1988.– №5.–С.68-78.
2. Нестуля О.О. Основи лідерства. Наукові концепції(від найдавніших часів до середини ХХ ст.):навч.посіб.-Полтава:ПУЕТ,2016.- 277с.
3. Московичи С. Век толп. Исторический трактат по психологии масс / Пер. с фр. – М.: Центр психологии и психотерапии. – 1996. – 478 с.
4. Московичи С. Машина, творящая богов / Пер. с фр. – М.: Центр психологии и психотерапии, 1998. – 560 с.
5. Сосланд А. Харизма совершенного политика // Логос. – 1999. – №9. – С.87-95.

*Бабаєв В.М., Пазиніч С.М.
м. Харків, Україна*

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРІВ У ВИЩІЙ ШКОЛІ – СУБОСНОВА СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

Сьогодні настав такий час, коли одна епоха зі своїми світоглядними (науковими, економічними, соціальними, моральними, культурними) координатами мляво завершається, а інша доба, зі супротивними поглядами людей, лише розпочинається і потребує нових принципів осмислення. Адже сучасний перехідний період, з характерною для нього безмістовністю, є безмежним простором роздоріжжя, світоглядного розладу і водночас проявом форми нового змісту. Звідси, вельми цікавий стан спостерігається в нашому суспільстві, коли все нібито дозволено, а побіжно нічого по суті не дозволено, коли все видається як щось величне, необхідне і водночас, в реальних стосунках, не має злободенного ціннісного значення і нарешті, коли міфічними є майже всі на словах аксіологічні критерії. І ось в такому просторі-часі людині важко збагнути де тут істинна, а де хибна психологічна установка, де розумний глузд, а де вульгарна соціальна дурість. Та найголовніше в цій ситуації - розпізнати і розставити акценти між добром і відвертим але замаскованим злом.

В цей період особлива відповідальність лягає на освіту, система якої зобов'язана вибудовуватися на вимогах сучасності та ревно відстоювати, зберігати і розвивати духовно-культурні цінності людини, створюючи нові але не пошкоджуючи традиційні, фундаментальні моральнісні цінності, опробуванні тисячолітнім досвідом людства. Тож освіта мусить засвідчити імперативи, які структурують соціальну реальність, перетворюючи світ із безладдя в соціальну систему, яка спроможна створити людині життєво стверджуючі світоглядні вектори її буття.

В таких соціально культурних обставинах, як ніколи дотепер, виникає об'єктивна потреба в лідерстві, орієнтуючись на його різнобічні рівні та виміри. Сучасні дослідники пояснюють цю ситуацію психологією натовпу і прагненням людей мати лідерів, які б мало чим відрізнялися від них за інтелектуальними показниками. Тобто, лідери в їхньому розумінні не можуть занадто підноситися над простим людином. Оскільки будь-який приріст інтелекту безперечно сформує мудрий уряд, але натовп воліє, як правило, бути погано керованим людьми але яких він розуміє. Крім того, для натовпу набагато більш важливим за рівень інтелекту є інші якості лідерів. У зв'язку з цим уявляється значною мірою справедливим зауваження А. Ейнштейна стосовно того, що моральні якості видатної особистості мають, можливо, більше значення, ніж їх суто інтелектуальні досягнення.

Однак історичний досвід свідчить, що у складних кризових ситуаціях (подібних в нашій країні) істотно зростає вплив саме високоінтелектуальних лідерів. Як приклад, можна навести визначальну роль Ф. Рузвельта в успішному подоланні так званої великої депресії 20-30 років і виходу США на траєкторію сталого економічного розвитку. Подібним прикладом може слугувати і діяльність Ш. де Голля, яка сприяла відродженню величчя Франції, її політичного авторитету і економічної могутності. Звідси, «натовп» у кризових ситуаціях самотливом шукає харизматичного лідера, «пастиря», якому притаманні такі якості, що різко його виокремлюють із загальної маси політиків. Частіш за все це можуть бути сила волі, рішучість, цілеспрямованість, самодостатність, повага до людей, неординарність і радикалізм його програми, але буває й так, що ними стають розум та неабиякий інтелект лідера. Так, уявляється цілком очевидним, що в творчих організаціях, насамперед в наукових, роль інтелектуального рівня лідера виявляється визначальною для забезпечення належної ефективності їх діяльності

Дійсно, інтелект, високі морально-етичні та інші особистісні якості видатного вченого академіка Володимира Петровича Симино-

женка роблять його справжнім лідером української наукової спільноти. Взагалі, інтелектуальні джерела ефективності лідерського впливу відіграють величезну роль у багатьох сферах суспільного життя, забезпечують самому лідеру беззаперечний авторитет і повагу колег і всього його оточення. А його вплив на це оточення сприяє не тільки ефективній діяльності колективу, а й фаховий та особистісний розвиток кожного його члена. Подібна ситуація є характерною для великих колективів, якими керують справжні професіонали з притаманним їм високим рівнем інтелекту. Такими були всесвітньо відомий авіаконструктор академік О. К. Антонов, організатор і керівник Інституту кібернетики академік В. М. Глушков, академік, визначний хірург, письменник, філософ Н.М. Амосов і багато інших видатних інтелектуалів.

Істотну роль у забезпеченні ефективності лідерського впливу відіграє інтелект лідера у сфері освіти. Тут можна згадати такі яскраві постаті, якими були справжні інтелектуали-лідери К.Д. Ушинський, М. І. Пирогов, А. С. Макаренко, В. О. Сухомлинський, П.В. Копнін, В.І.Шинкарук. Результатами їх потужного позитивного впливу на своїх вихованців стали не тільки формування необхідних знань та умінь, а й прищеплення їм високих моральнісних принципів і переконань, збагачення духовного світу, що значною мірою визначило подальшу їх долю. Зокрема, багато хто з їх учнів самі обрали собі життєвий шлях педагога. Приємно відзначити з гордістю про те, що три останніх вчених були безпосередніми вчителями одного із авторів цих рядків тез.

Крім того, що не менш важливо, істотним став вплив цих видатних постатей на розвиток педагогічної науки і освітянської практики. Фактично завдяки їм та їх інтелекту, їхній плідній теоретичній і практичній діяльності сформувалася нова філософія освіти. Тому з повним правом ми вважаємо їх справжніми лідерами у педагогіці, оскільки їх ідеї та рекомендації і сьогодні лишаються актуальними, а їх прихильниками є мільйони педагогів.

Взагалі освіта, як цікавий соціальний феномен і надзвичайно важливий та відповідальний суспільний інститут, дає безліч прикладів плідних відносин між лідерами-педагогами, озброєними високими інтелектуальними якостями, з одного боку, їх учнями чи студентами і навіть колегами, з іншого. Ці лідери вбачають своє завдання у тому, що, користуючись висловлюванням І. Канта, не думкам треба навчати, а складати умови учням для їх логіко конструктивного мислення. Саме кмітливий підхід, орієнтований на інтелектуальний розвиток студентів, має вважатися основою стратегії освітянської діяльності. Тим

більш, що педагогічний вплив повинен бути спрямований не тільки на засвоєння студентами певної системи знань і умінь, а й на їх орієнтацію належним чином застосовувати ці знання і уміння. Адже не дарма свого часу Цицерон стверджував, що недостатньо оволодіти мудрістю, необхідно також уміти користуватися нею.

Мова йде про можливість перетворення знання в мудрість. Властивість мудрої людини є не тільки володіння потужним розумом, але й філігранне вміння втілення його в особистий досвід з метою розуміння багатоякісного життя. Але мудрість не мислима без знання. Тому тут мимоволі виникає питання: чи кожне знання призводить людину до мудрості? Питання відкрите! Вирішення цієї проблеми має надтермінове значення для сьогоденного освітнього процесу, якому притаманна тенденція раціональної універсалізації пізнавальної активності. Тож мудрість це не просто знання як таке, а знання особливе, знання доброчинності, знання про благо, або, як філософічно виважено сьогодні говорять, осягнення вищих ціннісних смислів буття.

Звідси, найактуальнішою проблемою сьогоденної вищої школи повинно бути завдання спрямоване на виявлення мудрості людини в співмірності з діяльністю її розуму. Тобто, мудрість повинна виступати не актуальним знанням як таким, а потенційністю розуму, не обтяженого ніякими аксіомами науки і особливо канонами будь-якої віри. Іншими словами, знанню належить масштабний простір різноманітних фактів, а мудрості – терени царини потенцій. Ergo, вчена людина досконало знає, мудрець – в безмежній своїй потенції може знати. В такому разі, знання мудреця в масштабності своїй менше і більше одночасно від фактичного знання, адже воно відходить у більш обширну галузь потенцій особистості, яка постійно знаходиться в перманентному розвитку.

Таким чином, формуючи лідерів, вища школа повинна виходити з відмінності між мудрістю і знанням, оскільки знання - щось наявне, а мудрість - спроможність безкінечного одержання нового знання. В цьому, на наш погляд, полягає субосновна, концептуальна визначеність напрямку формування сучасного типу лідера, як творчої, кебетливої, пошукової, самодостатньої особистості.

*Десятяр А. О.
м. Харків, Україна*

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ І НЕОБХІДНІСТЬ МЕНЕДЖМЕНТУ ЗНАНЬ

Для формування конкурентоспроможної економіки є тільки один засіб – значне зростання продуктивності праці. А це можливо лише при переході до суспільства, де знання та система освіти будуть визначати розвиток країни [1, с. 65]. Зміна взаємозв'язків науки, технологій та економічного зростання характеризує нову економіку.

Формування нового суспільства викликає радикальні зміни в матеріальному виробництві, світогляді, побуті освіти у мистецтві та культурі, змінюючи не тільки форми, але в цілому зміст діяльності. Даний контекст актуалізує необхідність сприйняття нових вимог, що пред'являються інформаційним суспільством до проектування підприємницької структури, до об'єднання чи поділу робіт у ній.

В доінформаційному суспільстві панував принцип «кожен повинен знати/вміти стільки, щоб в сумі всі знали / вміли всі», то в даний час інформаційне суспільство діє за принципом «кожен повинен знати / вміти стільки про все, щоб бути незалежним у своїй взаємодії з іншими».

Перехід до інформаційного суспільства характеризується посиленням послуг, пов'язаних з отриманням, зберіганням, обробкою, передачею і поданням інформації; до ноосферного – збільшенням інтелектуальної діяльності, спрямованої на отримання нових знання. Головним ресурсом організацій, які забезпечують конкурентну перевагу, стає інформація та вироблена на її основі інноваційна діяльність.

В даний час можна говорити про формування світового інформаційного простору. Параметри, що характеризують можливості комплексів технічних засобів інформаційних систем в останні роки зросли і ця тенденція зберігається. Проектування складних технічних комплексів і систем управління різними об'єктами все більше переходить у віртуальне середовище, де проектні рішення приймаються не на основі натуральних випробувань, а базуються на математичних моделях.

Інформаційна економіка зумовила зміни змісту та результату освіти. Динамічність економічного простору призвела до того, що обов'язкова тріада: знання, вміння, навички трансформується в компетенції. Сутність компетентнісного підходу в освіті проявляється в наступних рисах: компетентнісний підхід [3, С. 12] – це сукупність

загальних принципів визначення цілей освіти, відбору змісту освіти, організації освітнього процесу та оцінки освітніх результатів. Як правило, під компетентністю розуміють володіння фахівцем набором необхідних для його роботи компетенцій, або відповідність даного фахівця вимог його посади, або здатність фахівця ефективно здійснювати свою професійну діяльність [2, С. 14].

Таким чином, компетентнісний підхід сприяє більш чіткої орієнтації процесу освіти на кінцеві результати, в зв'язку з необхідністю наявності зв'язків результатів навчання зі стратегічними планами підприємницьких структур реального сектора економіки.

Отже, принциповою відмінністю інформаційної економіки від усіх попередніх типів економіки є той факт, що найважливішим продуктивним ресурсом тут виступає не фізичний благо, а щось незвичайне – інформація, знання. Інформація як продуктивного ресурсу зумовлює відносну невичерпність (в порівнянні з будь-якими матеріальними ресурсами) джерела розвитку країни в умовах інформаційної економіки.

Таким чином, проблемне питання забезпечення кадрами сучасних підприємств і організацій через їх мережеве взаємодія з установами вищої професійної освіти та ринку праці може і повинна вирішуватися спільно, при безпосередній взаємодії та концентрації можливостей, потенціалів, ресурсів і підприємств, і вузів. Це гарантує координацію всіх складових ланцюга «підготовка кадрів – наука – виробництво», а також дозволить здійснити передачу знань, швидке проникнення нових наукових розробок, технологій, методів сфери, як навчання, так і виробництва.

Ринок праці потребує перебудови, по-перше, структури підготовки і спеціалізації працівників з вищою освітою, по-друге, системи взаємин у відповідній сфері між різними суб'єктами: студентами, ВНЗ, підприємствами, суспільством, державою.

Отже, інформаційне суспільство висуває нові вимоги до проектування організації, основним ресурсом якої стають інформація та вироблена на її основі інноваційна діяльність. Формування єдиного інформаційно-освітнього простору в Україні є одним з векторів процесу інформатизації.

Список літератури:

1. Капица С.П. Гиперболический путь человечества. Через демографическую революцию к обществам знаний. / С.П. Капица. – М.: Изд.дом ТОНГУ, 2009. – 310 с.

2. Луговий В. І. Європейська концепція компетентнісного підходу у вищій школі та проблеми її реалізації в Україні / В. І. Луговий // Педагогіка і психологія. – 2009. – № 2. – С. 13–26.

3. Пометун О.І. Компетентнісний підхід у сучасній історичній освіті / О.І. Пометун // Історія в школах України, – 2017. – №1. – С. 9–19.

*Гура Т.В.
м. Харків, Україна*

ВИХОВАННЯ ХАРИЗМИ ЯК ОСНОВИ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ МАЙБУТНІМ ФАХІВЦЕМ-ЛІДЕРОМ ТЕХНІЧНОГО ПРОФІЛЮ

*Харизма один з головних секретів лідера
(А.Онассіс,грецький підприємець-судновласник, мільярдер)[1,С. 15]*

Сьогодні корпоративний світ переживає доволі глибоке розчарування популярними в минулому концепціями. В суспільстві існує об'єктивна потреба в лідерстві і вона не може не реалізовуватися. Особливої уваги заслуговує харизматичне лідерство та його роль в суспільстві, особливо в сфері технічній, яка є основою бізнесу.

Що ж потрібно для того, щоб кар'єра випускника технічного профілю була б успішною? Професори Ч. Маргерисон і Е. Какабадзе опитали 700 підприємців різноманітних галузей. Бізнесменам запропонували проранжувати по мірі важливості ключові фактори, які б визначили розвиток їх кар'єри. Виявилось, що просуванню на вищий рівень їх кар'єри перед усім сприяють: особисте бажання досягти успіху; вміння працювати з людьми; готовність ризикувати та брати на себе відповідальність; придбання значимого досвіду в роботі й виконання різноманітних функцій; вміння при необхідності з легкістю змінювати стиль роботи; ґрунтова технічна підготовка. Характерно, що технічна й спеціальна підготовки стоять далеко не на першому місці. Акцент зроблено на вмінні працювати з людьми, готовності ризикувати [3, С. 48.] А ці якості найбільш притаманні харизматичному лідеру, за яким визнається право приймати відповідальні рішення в значимих для групи ситуаціях, тобто найбільш авторитетна особа, що реально

відіграє центральну роль в організації спільної діяльності і регулюванні взаємовідносин у групі.

Образ харизматичного лідера на протязі багатьох років викликав особливий інтерес науковців. Найсуттєвішими рисами харизматичного лідера є вміння: створювати атмосферу змін та ідеалізовану картину майбутнього; мати здібності пропагувати складні ідеї і чітко формулювати цілі; мати довіру серед членів команди та мати високий рівень всіх видів інтелекту, особливо емоційного; пристрасно захищати свою позицію; впливати на людей особистими якостями; створювати атмосферу змін та ідеалізовану картину майбутнього. Тому важливо знайти шляхи формування харизматичного лідера, особливо зараз в умовах ринкових відносин, коли особливо актуальним є ситуаційне лідерство. Метою нашого дослідження є особливості виховання в умовах технічного університету харизматичного лідера.

Інститут вищої освіти Національної академії педагогічних наук України (НАПН України) розробив систему університетського лідерства, яка включає такі 3 складові: 1) лідерство університету, яке полягає в діяльності держави задля розвитку університетів світового рівня; 2) лідерство в університеті, що включає організаційний дизайн і організаційний розвиток закладів вищої освіти, стратегічне управління, розвиток персоналу, управління якістю; 3) університет для лідерства. Ця складова передбачає розробку та впровадження освітніх програм та послуг для розвитку лідерського потенціалу суспільства [2, С. 25].

Визначимо суттєві ознаки кожної складової та їх впровадження в університеті. Задля розвитку лідерства університету держава через Міністерство освіти і науки України підтримує відкриття інститутів, лабораторій та центрів лідерства в університетах. Так, в Інституті вищої освіти НАПН України існує відділ лідерства та інституційного розвитку, який розповсюджує світовий досвід підготовки лідерів серед українських вишів. В Київському університеті ім. Б. Гринченка існує система підготовки лідерів, яка починається проректором з підготовки лідерів; при цьому кожен викладач, який працює в університеті повинен обов'язково підвищити свою кваліфікацію в спеціально створеній для цієї мети навчально-дослідній лабораторії лідерства. При Полтавському університеті економіки і торгівлі працює навчально-науковий інститут лідерства, в якому підготовку майбутніх лідерів за сучасними педагогічними технологіями проходять всі студенти університету. Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» (НТУ «ХПІ») завдяки наробкам в області лідерства кафедри педа-

гогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. І.А.Зязюна (ППУСС ім. акад. І.А.Зязюна) на чолі з її завідувачем Романовським О.Г. приймав участь в Міжнародному проєкті ТЕМПУС «ЕЛІТ. Освіта для лідерства, інтелігентності та розвитку таланту». Одним з результатів цього проєкту було відкриття сучасного Центру лідерства на кафедрі ППУСС ім. акад. І.А.Зязюна

Розглянемо детальніше складові системи підготовки лідерів - університет для лідерства та лідерство в університеті, яка реалізується в нашому вузі кафедрою ППУСС ім. акад. І.А.Зязюна), що є беззаперечно Центром формування лідерського потенціалу у студентів, аспірантів, викладачів та всіх бажаючих. В першу чергу, це підготовка аспірантів. Кафедрою розроблені авторські курси з дисциплін загальної підготовки аспірантів: основи педагогіки вищої школи; педагогічна риторика професійна культура викладача; методологія і логіка науково-педагогічної діяльності у вищій школі. Крім того були запропоновані 11 дисциплін вільного вибору студентів, серед яких є «Педагогіка лідерства». В кожному курсі особлива увага приділяється розвитку харизматичного викладача. В сучасному технічному вузі повинна постійно діяти програма з удосконалення педагогічної майстерності, а саме, розвиток лідерських якостей, особливо харизми у викладачів технічного університету. Тільки лідер може виховати лідера. На протязі 11 років в університеті працює щорічна школа-семінар «Сучасні інноваційні педагогічні технології». В 2017 році більше половини методичних заходів, направлених на розвиток лідерського потенціалу, були представлені кафедрою ППУСС ім. акад. І.А.Зязюна. Підготовка студентів-лідерів починається з розробки навчальних планів бакалаврів та магістрів, в які були включені дисципліни з формування лідерського потенціалу: «Теорія і практика формування лідера», «Психологія управлінської діяльності лідера», «Психологія лідерства в бізнесі», «Психологія тимбіддингу», «Психологія управлінської діяльності лідера», «Основи професійної психології», «Управління розвитком соціально-економічними системами». В рамках проєкту «ЕЛІТ. Освіта для лідерства, інтелігентності та розвитку таланту» було проведене в червні 2014 року опитування «Роль університету у розвитку лідерського та інституційного потенціалу суспільства», в якому взяли участь 90 закладів вищої освіти України. Серед основних методів та технологій навчання, які сприяють розвитку лідерського потенціалу у сучасному університеті, були виділені в процентному відношенні до усіх методів та технологій навчання такі, як: консультування - 7,5% ; конкурси,

коучинг, аналіз, тестування, презентації – по 10 % ; дистанційне навчання - 12,5 % .; модульне навчання - 20% ; майстер-класи - 22,5 %; мозковий штурм та моделювання ситуацій - по 25 %; ситуативне навчання, навчання діями, конференції - по 30%; дискусії, дебати – по 37,5 %; лекції – 45 %; залучення у професійну проблему – 55 %; спільні проекти - 57, 5 % [2, С. 43]. Підготовка майбутніх лідерів в НТУ «ХП» на кафедрі ППУСС ім. акад. І.А.Зязюна успішно комбінує всі вище означені методи, але надає перевагу активним формам навчання й виховання; тренінгам; моделюванню ситуацій; конференціям; коучингу; залученню студентів у професійну проблему, під час яких студенти вчатьсЯ бути справжніми харизматичними лідерами.

На основі дослідження ми можемо дійти висновків: 1). Харизма є не тільки бажаним, а й необхідним елементом прояву лідерства. Відсутність в поведінці та особистості лідера елементів харизматичності буде вказувати на нездатність людини до стабільного та адаптивного прояву лідерства. 2). Необхідно удосконалювати систему підготовки харизматичних лідерів в технічному університеті, а саме: а) включити до навчальних планів підготовки бакалаврів та магістрів всіх спеціальностей та напрямів підготовки дисципліни с формування лідерської направленості; б) удосконалити систему підвищення кваліфікації та стажування викладачів на базі кафедри ППУСС; в) залучити до участі в програмі тренінгів Центру лідерства НТУ «ХП» студентів, аспірантів, молодих викладачів та всіх бажаючих досягти успіху в своїй професійній діяльності.

Список літератури:

1. Пинтосевич И. 77 уроков лидерства. Воспитай лидера в себе и окружающих / И. Пинтосевич, В. Воронов. – К.: Арт Книга, 2014. – 224 с.
2. Роль університету у розвитку лідерського потенціалу суспільства: концептуальні засади / Авторський колектив: О.Аарна, Д. Гудогієне, О.Гузар та ін.; за заг. ред. С. Калашнікової. – К.: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2014 – 100с.
3. Романовський О., Гура Т., Книш А. Емоційний інтелект як домінанта успішності харизматичного бізнес-лідера / О. Романовський, Т. Гура, А. Книш // Теоретичний та науково-методичний часопис "Вища освіта України" - №4 - 2016. - С. 47-50.

*Пономарьов О. С.
м. Харків, Україна*

ЛІДЕРСТВО ЯК ЧИННИК ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Сучасний етап цивілізаційного розвитку не випадково отримав назву інноваційного. Нові технології не тільки отримують широке застосування в самих різних сферах суспільного виробництва, але й швидко замінюються ще більш досконалішими. Однак ці процеси далеко не завжди відбуваються гармонійно і взаємоузгоджено. На шляху їх здійснення постає ціла низка різного роду суперечностей. Одна з них полягає у певній інерційності природи людського мислення і відповідного сприйняття інновацій. Інша суперечність пов'язана з подвійним характером багатьох інновацій, коли вони можуть нести безсумнівні позитиви і водночас бути потенційно вкрай небезпечними для людини, людства, а то і самого природного середовища. Нарешті, ще одна суперечність пов'язана з обмеженою здатністю людини миттєво осмислювати сутність інновацій та їх можливості, тим більш, що на зміну одним з них швидко з'являються інші.

Аналіз цих та деяких інших ситуацій дозволяє дійти висновку про те, що правильне сприйняття інновацій вимагає їх глибокого осмислення та всебічної неупередженої оцінки. Однак такому їх осмисленню та оцінці серйозно заважають притаманний більшості людей консерватизм та певне побоювання негативних наслідків. Адже їх можливість в очах людей часто виглядає істотно перебільшеною. Крім того, природна лінз і небажання відмовлятися від звичного і навчатися новому також стають на заваді впровадження та широкого використання інновацій.

Подолання вказаних обставин, творення і використання інновацій, які у своїй цілісній сукупності є проявом науково-технічного і соціального прогресу, стають можливими завдяки наявності в соціумі лідерів та їхньої здатності не тільки впливати на людей, але й бути попереду них принаймні на кілька кроків попереду. Ця здатність дозволяє їм системно підходити до сприйняття й осмислення інновацій та їх оцінки. За її результатами лідери визначають стратегію практичного використання цих інновацій в тій чи іншій сфері суспільного виробництва. Водночас вони обирають шляхи та засоби переконання людей в необхідності й доцільності переходу до нових технологій, нових способів організації їх спільної діяльності тощо.

Природа лідерства з притаманним цьому феномену переважаням психологічних методів впливу на людей над методами силового тиску на них змушує лідерів розвивати інноваційний характер свого мислення, його стратегічну спрямованість і системний підхід до аналізу й оцінки процесів, подій та явищ зовнішнього світу. Разом з тим їм притаманна і здатність розвивати й урізноманітнювати методи і способи впливу на людей з метою дійового їх переконання у перевагах інноваційного розвитку. Ця здатність стає тим більш важливою у зв'язку з помітним прискоренням і водночас поглибленням науково-технічного і соціального прогресу.

Ця особливість лідерства і дозволяє розглядати його не просто як цікавий і важливий соціально-психологічний феномен, але й як істотний чинник інноваційного розвитку людської цивілізації. Характерною його рисою виступає своєрідний прояв тієї загальної закономірності цивілізаційного розвитку, яка полягає в постійному процесі поглиблення суспільного поділу праці й диференціації видів професійної діяльності. В результаті з'являються нові різновиди лідерства. Поряд з традиційними лідерами-керівниками все більш істотну роль в суспільному виробництві починають відігравати лідери-інноватори.

Безумовно, сам феномен лідерства вже за самою своєю природою і призначенням є надзвичайно важливим інститутом, що забезпечує процеси нормального функціонування і розвитку суспільно-політичної, соціально-економічної, науково-технічної і духовно-культурної систем соціуму. Тому воно значною мірою орієнтоване на перспективу і завжди безпосередньо пов'язане з інноваціями. Ця обставина вимагає дослідження багатогранних взаємозв'язків і взаємозалежностей між науково-технічним і соціальним прогресом та лідерством. Тим більше, що цей прогрес істотно впливає не тільки на спосіб життя людей, але й на їхній інтелектуальний розвиток та на соціально-психологічне самопочуття.

Не випадково Б. Д. Паригін ще в минулому столітті, зазначав, що «багатоманітні динамічні соціально-психологічні зміни, породжені науково-технічною революцією, несуть у собі великий заряд неочікуваного і незвичного. Разом з тим, увесь комплекс цих змін не тільки може, а й повинен бути предметом постійного спостереження, діагностування, прогнозування і обґрунтованого регулювання» [2, с. 54]. На наше глибоке переконання, ці функції й має виконувати лідер-інноватор. Це означає, що він не «нав'язує» інновації, а прагне переконувати людей в необхідності їх впровадження. Він слідує за соціаль-

но-психологічним станом людей і допомагає їм в належній адаптації до змін та у формуванні прагнення активно творити зміни, що ведуть до підвищення продуктивності праці, полегшення її умов, до зростання матеріального добробуту та до розвитку креативних здібностей та максимальної реалізації творчого потенціалу.

Крім того, істинний лідер має системно підходити до аналізу і оцінки інновацій, насамперед техніко-технологічних. Адже поряд з позитивами вони несуть й істотні загрози нашій цивілізації. У зв'язку з цим доречно навести думку С.П. Мовчана та О. К. Чаплигіна про те, що «сучасний техногенний світ активно руйнує людську тілесність, яка формувалася протягом мільйонів років у процесі біоеволюції. Зростає навантаження на психіку, частішають стреси, збільшується вплив на організм шкідливих речовин, хімічних сполук, погіршується якість питної води, накопичуються негативні мутації». Цілком об'єктивно підходячи до оцінки цих процесів, вчені підкреслюють, що «цивілізація значно продовжила тривалість людського життя, розвинула медицину, зробила існування людей більш комфортним, але разом із тим усунула вплив природного відбору, збільшивши кількість спадкових хвороб. Із зростанням кількості мутагенних факторів виникає небезпека різкого погіршення генофонду людства» [1, с. 263]. Можна продовжувати цей перелік, однак загальна картина складної й суперечливої сутності інноваційного розвитку та його впливу на людину і природне середовище є достатньо ясною й без цього.

Ось чому й потрібні лідери нового типу, яким притаманні розвинені аналітичні здібності, за допомогою яких вони б могли серйозно і глибоко прогнозувати можливі як позитивні, так і негативні наслідки тієї чи іншої інновації. Тільки в такому разі лідерство дійсно стане важливим чинником інноваційного розвитку. Завдання з виявлення, подальшої цілеспрямованої підготовки потенційних лідерів та створення умов для ефективного їх використання. Сьогодні в експертному середовищі тривають досить гострі дискусії стосовно так званого сталого розвитку. Його основна ідея полягає у тому, щоб, не знижуючи досягнутого рівня добробуту, забезпечити таку стратегію подальшого розвитку, яка б виходила з природозаощадження.

На наше глибоке переконання, розв'язання цієї проблеми має лежати не в технічній чи технологічній площині, а в моральній. Лідери бізнесу, політичні й державні діячі мають розуміти свою особисту відповідальність за наслідки діяльності керованих ними людей та організацій, за негативний її вплив на людину і природу. Вони по-

винні розуміти, що ніякий розмір прибутку не може виправдовувати загроз, які їхня безвідповідальність може нести самому існуванню нашої цивілізації. Отже, лідер повинен мати космічне мислення й відчувати відповідальність за долю людства.

Список літератури:

1. Парыгин Б. Д. Научно-техническая революция и личность: Социально-психологические проблемы / Б. Д. Парыгин. – М.: Политиздат, 1978. – 240 с.
2. Мовчан С. П. Основи філософії техніки та технології: Навчальний посібник / С. П. Мовчан, О. К. Чаплигін. – Харків: Форт, 2013. – 316 с.

Ilias N., Pertrosani, Romania

Railean V., Chisinau, Republic of Moldova

Fetiniuc V., Chisinau, Republic of Moldova

LEADERSHIP IN A TIME OF CHANGE

The contemporary society faces unprecedented rhythms of the process of globalization on the one hand and the development of new technologies on the other. Rapid and brutal changes occur in all sectors of social and economic life.

1. The production activity over the last few decades has led to a substantial increase in the number and quantity of products and as a consequence there is a fairly wide variety of opportunities for the consumer.

2. Markets are expanding and competition is fiercer than in the past. Companies often fail to notice that their market is changing in only a few years.

3. The needs of the consumer, who becomes increasingly sophisticated and price-sensitive, are essentially diversified.

As a consequence, companies are forced to respond to customer needs with increased speed and responsiveness, so they need to be more adaptable and more effective than ever.

Leadership, which is the most important factor for the success or failure of a company or business, plays a leading role in achieving these goals. Not by chance, training for leadership is a burning problem.

In the context of multiple mutations in society, the question arises: does the nature of leadership change when times are changing? An analysis of the situation allows us to make the following findings.

1. Radical technological changes lead to the disappearance of entire categories of jobs and the technology makes some skills lag behind. Today there are hundreds of new job-specific applications that did not even exist five years ago.

A recent study in the Department of Education (USA) indicates the problems companies face in finding and keeping people with a certain type of talent. It is estimated that 60% of all 21st century jobs will require skills that only 20% of current employees really have [3, p.25].

2. There are changes in the way the professional life fits into our daily life. People are more distrustful than ever of their future, because they have less control over it. As a consequence, it is very difficult to be a leader when you are worried and uncertain about your future.

3. As times change people change, too and in other words, personal life also changes: people are becoming more pressurized and less satisfied.

All these changes result in times when, on the one hand, it is very difficult to be a leader and on the other hand, leadership qualities are more necessary than ever [4, p. 97].

We will refer further to some more important qualities, in our view, of the 21st century leader.

Firstly, in the company, the leader becomes today an ever more privileged vector of permanent change. In order to contribute to change the leader is obliged to choose between positive and negative representations of change - sources of motivation for change (the following table).

Change Representations

Positive change representations	Negative change representations
Change as a value of openness and progress	Change as a threat to the individual's integrity

The change arouse interest because it is the bearer of opportunities for the individual	The change devaluates the position and experience of the individual
Change is an opportunity to demonstrate your skills and a source of personal valorisation	The change crushes the individual through the play of the collective forces
Change is an opportunity to acquire a new identity	The change causes the loss of the reference points and the individual's identity is lost
Change is an organizational necessity	Conservative inertia and bureaucracy are preferable to the leap into the unknown

Source: Adapted after [2, p. 225].

Secondly, today for any actor in social-economic life, including the leader, the only way to survive is to adapt to the needs of an unpredictable and turbulent world. But the modern leader must not only adapt but also anticipate possible changes in order to be ready to face them. In other words he must be retroactive.

Thirdly, using an appropriate strategy is the way to survive in a world of permanent changes, fierce competition, and resist the so-called "tyranny of choice". To successfully face change, all leaders need skills and tools both for formulating and implementing the strategy [1, p. Xiv].

Fourthly, the knowledge that a leader needs or acquires today is more than a *technical competence* that can only be applied in a specific field of activity. And mastering innumerable changing actions requires possessing practical or interpersonal skills. But as technology changes, technical skills will have to conform.

Finally, in order to efficiently manage change in his organization a leader must:

- take the initiative, act and make things happen;
- to show a behavior in harmony with his deeds and words which will make people share the common vision;
- create and maintain people's confidence and energy to mobilize them and to overcome any problems encountered in confronting the change.

Leadership must support the potential necessary for the continuous change realization so that this thing could become a way of life of the organization and its members.

Bibliography:

1. Adair J. Strategic Leadership. Romanian version. Bucharest: Meteor Publishing, 2015
2. Billet C. Guide de développement personnel et professionnel pour manager et cadres. Paris : Maxima, 2006.
3. Schawbel D. Promote Yourself. The new rules for career success. Romanian version. Bucharest: Amaltea, 2015
4. Winget L. Only the best on Leadership. Romanian version. Bucharest: Business Tech International, 2012.

George Balan
Romanian

MANAGER IN THE 21ST CENTURY

1. Introductory words

A particularly important component of company resources is managers. Their contribution to the establishment and realization of the company's objectives is obviously without substituting the work of the other categories of staff, often decisive

In the literature, the definitions of the manager or management team, formulated by reputable specialists, differ. In general, there are two main approaches:

1.A first approach, it includes in the category of managers not only the leading cadres, but also the specialized personnel

2.A second approach includes only those who effectively hold managerial posts in the manager's category.

Managerial skills are acquired through formal education and experience. The most successful managers possess skills gained on both paths. Regardless of the field in which they operate, their nationality or the culture to which they belong, all successful managers in the world seem to share things.

Thus, all successful managers share the following. Create credible and respectful models.

- Set high standards and ambitious goals.
- Pull other after them

- Pursuing performance with well-established standards.
- Form new managers.
- They introduce a program for the best.
- They are persistent people.

Manager in the 21st Century

To the extent that society changes, the necessary skills are changing for citizens to get some complex things. We live in an increasingly inter-connected world, changing environment, abilities and innovation. As partners and customers, we start to relate to organizations in ways other than traditional ones and it has become vital for leaders around the world to react appropriately by understanding how people interact.

In a study,, IBM, 1,709 senior executives, general managers and organizational leaders in 64 countries suggested the time has come to address a new way of networking, according to Business Insider. The study highlights some conclusions and identifies those things that managers need to do to be successful in any type of business:

1. To empower employees through values;
2. Treat clients as individuals, with specific needs and expectations;
3. Open up to innovation and start partnerships;
4. Understand the impact of innovations on technology;
5. Be open to interconnection;
6. To support the economic values of the organization in which they work.

The study also highlighted three aspects that help organizations overcome their limits:

1. Encouraging creative leaders;
2. Appropriate approach to the idea of speed and flexibility.
3. Capitalizing on Collective Intelligence.

3. Conclusions

The competitive environment is the main challenge for any business. Faced with increasingly complex problems, the modern enterprise must respond quickly and appropriately to what technical and scientific progress is and the rapid change in the conditions in which it operates. Because of these changes, we need managers with a different approach to the problem anchored in the current stage. Talent management or succession planning at company leadership should be topics of interest to top management of or-

ganizations before issues related to strategy, performance, pay levels, and the global financial crisis.

Bibliography:

1. <http://ideideafaceri.manager.ro/articole/management/managerul-perfect-si-cele-7-secrete-ale-sale-175.html>
2. <http://www.managerexpress.ro/idei-resurse/research-atentie/studiu-cum-sa-devii-un-lider-de-succes-in-secolul-xxi.html>
3. <https://www.business-academy.ro/competente-necesare-in-secolul-21>

*Railean C., Railean N.
Chisinau, Republic of Moldova*

LEADERSHIP AND EMOTIONAL INTELLIGENCE

Economy like all other sectors of contemporary society is deeply influenced by global mutations. If we are only talking about business, then we find that pressure has never been as strong as it is today. This pressure is about:

- *Competition pressure*: new ideas on the market, more competitors.
- *Cost pressure*: customers demand more at lower prices.
- *Maintenance service pressure*: customers want high maintenance quality in addition to discounts.
- *Time pressure*: thriving technologies make everything from communication to manufacturing cycles take place at shorter intervals.

In this situation, companies are forced to find a new way or source that would ensure long-term success. "In fact, cost-cutting measures can not go too far. The technological progress will inevitably be used on a large scale. That means that establishing a stronger emotional bond with employees and clients is the key to constant long-term success." [3, p. 23] Thus, the measurement and management of emotions represent the new strategic field where companies must learn to play, and the psychologist Daniel Goleman calls this land - Leadership based on Emotional Intelligence.

By analyzing the meaning of the leadership concept, we learn that the emotional burden of the leader is essential. Indeed, among many other tasks of the leader, leading collective emotions in a positive direction remains primordial, because emotions are the source of action. And according

to the same psychologist's phrase, no matter what their leaders propose - to create strategies or to mobilize teams to act - their success depends on *how* they act.

Many researches demonstrate the importance of EI in achieving leadership performance. The researches of the Center for Creative Leadership (CCL) from Greensboro, North Carolina on EI and leadership at work are of big interest.

The CCL tested 302 leaders and people in senior positions with an EQ test, and carried out a series of additional evaluations of their professional performance assessed by their superiors, colleagues and subordinates. The research showed that EI contribution to leadership performance was of 28%. [5, pp. 192-193]

The research also identified four basic elements or skills of successful leaders: be anchored to reality and balanced, be able to take action, have a participatory management style, be solid and resilient – all of them having a direct relationship with the EI.

Thus, if the importance of EI in leadership is demonstrated and recognized only in the business environment then it remains to be elucidated how leaders can improve their EI skills.

Speaking about the learning process related to EI specific skills, we need to be aware of the fact that intellectual learning differs fundamentally from behavioral changes. That's why the ways of education must be different. If the class is the most appropriate place for the acquisition of intellectual skills, then for a change in behavior, life itself is the real arena of education. In addition, if intellectual skills can be learnt and used in a short period of time, the behavioral change requires extensive practice over a long period of time.

In view of the above, we should not understand that social and emotional education is inefficient in universities because of the short training period. The reason is different. University psychologists believe that EQ has no internal consistency and that there are difficulties in measuring it. Whatever the case may be, "the EI concept addresses two elementary truths, mostly eluded (intentionally avoided or deliberately ignored) by academic environments. The first truth is that many people in the business community have always been convinced that personality influences occupational performance despite the contrary opinion of the academic environment. The second truth tells us that many people in the business community understood much time ago that performance in leadership means more than IQ, which is also being challenged by the academic environment. "[4, pp. 37-38]

In our view, to include some disciplines related to social and emotional education in the university curriculum would encourage young people to become aware of the need for positive behavioral change. The University could become a first important source in guiding young people about the EI secrets, as demonstrated by the experience of the International Institute of Management "IMI-NOVA" where the course "Emotional Intelligence" has been studied for a few years. The first major step towards learning EI was the online test about the *Emotional Intelligence Appraisal* [1], which can be repeated. Thus, each student / Master's student knows what are the skills related to EQ, which he should improve to the greatest extent, the strategies that will help him / her in this process and, moreover, he / she can develop his / her own path towards the improvement of emotional skills.

Another source of improving the emotional performance for leaders is *personal improvement*, which is the decisive factor in the effective development of leadership skills. The milestone for personal improvement could serve the above-mentioned test, as well as the model elaborated by Richard Boyatzis [2, pp. 141-144].

Do not overlook the participation in leadership trainings.

In conclusion, we emphasize that the role of the leader changes, so his skills must also be modified accordingly, so that emotional skills become the strengths of the 21st century leader. In addition, it is very important to teach young people about leadership, because, according to Montgomery's expression, "falls on a barren land for older generations." A continuous education for leadership is desirable.

Bibliography:

1. Bradberry T., Greaves J. Emotional Intelligence 2.0. Romanian version. Bucharest: Litera, 2016.
2. Goleman D., Boyatzis R., McKee A. Primal Leadership. Romanian version. Bucharest: Curtea Veche Publishing, 2007.
3. Hill D. Emotionomics: Leveraging Emotions for Business Success. Romanian version. Bucharest: Publica, 2010.
4. Hogan R. Personality and the Fate of Organizations. Romanian version. Bucharest: Curtea Veche Publishing, 2011.
5. Steven J.S., Dorn F. L'intelligence émotionnelle pour les nuls. Paris: First-Grund, 2011.

*Мороз В.М., Мороз С.А.
м. Харків, Україна*

РОЛЬ ДЕРЖАВИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПРИНЦИПУ ЛІДЕРСТВА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ВИЩОЇ ОСВІТИ НА УНІВЕРСИТЕТСЬКОМУ РІВНІ

Лідерство було визначено авторами міжнародних стандартів якості серії ДСТУ ISO 9000:2007 на рівні одного з основних принципів управління якістю [3, с. 12]. Автори стандарту не дають прямого посилення щодо безпосереднього носія цієї якості, а отже, в контексті предмету нашої уваги, можемо припустити, що феномен лідерства може мати відношення до керівника, до ВНЗ, до системи вищої освіти та до держави в цілому. Разом з тим, ДСТУ ISO 9000:2007 містять тезу про те, що саме «керівники встановлюють єдність призначеності та напрямів діяльності організації», що сприяє ідентифікації суб'єкта-лідера саме на рівні керівника ВНЗ. Таке припущення є цілком логічним, адже норма ст. 34 Закону України «Про вищу освіту» [2] передбачає що саме керівник ВНЗ: забезпечує організацію та здійснення контролю за виконанням навчальних планів і програм навчальних дисциплін; здійснює контроль за якістю роботи педагогічних, науково-педагогічних, наукових та інших працівників; забезпечує створення умов для здійснення дієвого та відкритого громадського контролю за діяльністю ВНЗ. Проблематика якості вищої освіти, в контексті змісту принципу управління якістю ДСТУ ISO 9000:2007 «лідерство», може бути розглянута через призму таких напрямів його реалізації на університетському рівні:

– наукове обґрунтування, опрацювання та забезпечення використання у межах процесу підбору кандидатів на заміщення вакантних посад керівників ВНЗ, методики оцінювання рівня розвитку лідерських якостей (кожна особа яка має намір прийняти участь у конкурсі на заміщення вакантної посади керівника ВНЗ або посади виконання службових обов'язків за якою передбачає реалізацію функцій управління, повинна бути оцінена експертами державної агенції щодо рівня розвитку її лідерських якостей та вмотивованості їх використання для досягнення цілей ВНЗ);

– узгодити та сформулювати мету функціонування ВНЗ з всіма суб'єктами управління його функціонуванням і розвитком, а також з основними споживачами продуктів його професійної діяльності (ско-

ріше за все, з огляду на принципову відмінність між цілями, наприклад, здобувачів вищої освіти (на переконання більшості з студентів, метою функціонування системи вищої освіти є підготовка людини до її майбутньої професійної діяльності з акцентом уваги на практичну складову відповідного процесу) та науково-педагогічних працівників (мета, як правило, визначається на рівні: розвитку аналітичних навичок; здатності формувати завдання та забезпечувати їх виконання; можливості приймати рішення; саморозвитку тощо) слід розглянути можливість використання досвіду Фінляндії у класифікації ВНЗ на університети прикладних наук та університети в класичному сприйнятті їх змісту та форми;

- розробити та забезпечити реалізацію стратегії (кадрової стратегії) щодо комплектування кадрами ВНЗ та органів публічного управління до функціональних повноважень яких входять питання управління системою вищої освіти, як на центральному так і на регіональному рівнях (результатом реалізації кадрової стратегії повинен стати професійно підібраний та високомотивований адміністративний персонал ВНЗ);

- сформувати таку корпоративну культуру у ВНЗ, яка б, з одного боку, забезпечувала ідентифікацію якості вищої освіти на рівні однієї з головних ціннісних орієнтацій, а з іншого, сприяла реалізації потенціалів командної роботи (атмосфера довіри та взаємопідтримки), як на рівні навчального процесу, так і в контексті його адміністрування у межах узгодженої за змістом та загальносприйнятої за формою своєї легітимізації стратегії);

- активізувати дію мотиваційного механізму стимулювання трудової активності наукових та науково-педагогічних працівників [1] з метою, з одного боку, заохочення та залучення суб'єктів та об'єктів навчального процесу до реалізації стратегії розвитку ВНЗ та досягнення мети його функціонування (запропонована мотиваційна система повинна забезпечувати формування лідерських якостей та створювати умови для їх використання), а з іншого, забезпечення конкретизації зон компетенції та відповідальності кожного з них тощо.

Вище наведені напрями не вичерпують проблематики феномену лідерства в контексті змісту принципів управління якістю, адже необхідність вирішення питання персоналізації лідера, тобто з'ясування який саме з суб'єктів (керівник ВНЗ, ВНЗ, система вищої освіти, держава) процесу забезпечення якості може бути ідентифікації на рівні лідера, не втратила своєї актуальності та набула неабиякої значущості.

Список літератури:

1. Мороз В.М. Ефективність функціонування мотиваційного механізму стимулювання трудової активності населення / В.М. Мороз // Економіка та держава. – 2011. – №4. – С. 96–99.
2. Про вищу освіту / Закон України від 01.07.2014 р., № 1556-VII // Офіційний вісник України. – 2014. – № 63. – С. 7–14.
3. Системи управління якістю: основні положення та словник термінів (ISO 9000:2005, IDT) / ДСТУ ISO 9000:2007 // Національний стандарт України. – Київ: Держспоживстандарт України, 2008. – Режим доступу: http://dbn.at.ua/_ld/11/1128_432_iso9000-1-.pdf

*Грень Л.М.
м. Харків, Україна*

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ОДИН З АСПЕКТІВ ДЕРЖАВНО-СУСПІЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНОЮ ОСВІТОЮ

Основою успіху будь якого професійного навчального закладу є зростання управлінської компетенції керівників, підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації професійно-педагогічних кадрів, впровадження нових освітніх технологій, вдосконалення матеріальної бази. Забезпечити реалізацію цих складових успіху зможе соціальне партнерство, стратегічне планування та інвестиції за рахунок соціальних партнерів і власної позабюджетної діяльності професійно-технічного навчального закладу [3].

Енциклопедичний словник з державного управління надає наступні визначення поняття соціального партнерства (англ. Social partnership): 1) система правових і організаційних норм, принципів, структур, процедур, які спрямовані на забезпечення взаємодії між найманими працівниками, роботодавцями, державними органами влади в регулюванні соціально-трудових відносин на національному, галузевому, регіональному рівні та на рівні підприємства (організації); 2) міжсекторна, в тому числі і міжнародна взаємодія, спільна діяльність учасників на основі погодження інтересів і кооперації зусиль та ресурсів для реалізації взаємо- прийнятних цілей і задоволення спільних інтересів. Соціальне партнерство як засіб демократичного врядування

включає різні види співпраці – спільну діяльність органів державної влади, органів місцевого самоврядування, комерційних організацій і недержавних некомерційних організацій, що використовується у здійсненні повноважень органів державної влади та органів місцевого самоврядування [2].

Аналіз наукових досліджень та публікацій зі становлення та розвитку соціального партнерства в економічно розвинутих країнах та його стану в Україні відображено в роботах ряду українських і зарубіжних дослідників, таких як К.Гутуряк, В. Жуков, А. Колот, В. Скуратівський, С. Українець, Г. Осовий, С. Бакуменко, А. Молчанова та ін.

У країнах з розвиненою ринковою економікою ідеологія соціального партнерства глибоко проникла в соціально-трудові відносини, хоча його моделі в різних країнах відрізняються організаційно-правовим механізмом. Відомі дві моделі соціального партнерства - трипартизм і біпартизм. У тих країнах, де роль держави в регулюванні трудових відносин невелика (США, Канада, Великобританія), практикується двостороння співпраця між об'єднаннями роботодавців і організаціями трудящих. Держава може виступати в такій соціальній моделі в ролі арбітра або посередника при виникненні соціальних конфліктів. Найбільш поширений трипартизм - тристороння співпраця – у Франції, ФРН, Швеції, Австрії, при якому держава відіграє активну роль соціального партнера.

У нинішній системі освіти України соціальне партнерство представлено як один з аспектів державно-суспільного управління освітою. Звичайно він стосується перетворення трьох аспектів системи управління: кадри (це компонент, зміна якого спрямована на ініціацію активності професійно-педагогічних об'єднань); фінанси (це компонент, зміна якого спрямована на забезпечення відкритості й раціональності фінансових потоків); інформація (це компонент, що спрямований на трансляцію громадськості позитивних, конструктивних і перспективних подань про освіту). Перспективним напрямком проектно-дослідницьких розробок в області соціального партнерства стосовно освіти є вивчення процесів появи, прийняття й реалізації освітніх і інших соціальних ініціатив. Процеси спільної діяльності визначаються засобами, операціями, формами, умовами, що сприяють ефективній реалізації завдань. Суб'єкти спільної діяльності встановлюють сприятливі відносини, усувають деструктивні обставини, створюючи органи (або механізми) управління спільною діяльністю у відповідності з поняттям про альянсу сумісність. Система соціального партнерства

включає наступні рівні: регіональний рівень, що встановлює основи регулювання відносин у сфері праці в суб'єкті Держави; галузевий рівень, що встановлює основи регулювання відносин у сфері праці в галузі (галузях); територіальний рівень, що встановлює основи регулювання відносин у сфері праці в муніципальному утворенні; рівень навчального закладу, що встановлює конкретні взаємні зобов'язання в сфері праці між працівниками й роботодавцем. Процеси співробітництва української професійної освіти з європейською мають здійснюватися в рамках реалізації Копенгагенського процесу (2002), який був спрямований на виконання рішень Декларації Європейської Комісії та міністрів освіти європейських країн з розвитку співробітництва в галузі професійної освіти й навчання у Європі.

Для формування ефективної системи соціального партнерства в Україні склалися всі необхідні умови, а саме: здійснився перехід до ринкових форм господарювання; є профспілки як організації, які представляють і захищають інтереси працюючих; сформувався клас підприємців; держава заявила виступити в якості посередника у відносинах між працівниками і роботодавцями; існує мінімально необхідна правова основа для розвитку соціального партнерства; сформовані базові інститути і механізми проведення колективних переговорів [1]. Проте, створена інституціональна структура соціального партнерства, що призначена для захисту найманих працівників не є достатньо ефективною в плані реалізації основних соціально-економічних напрямків державної політики, що можна пояснити специфічними умовами формування і розвитку соціального партнерства в Україні.

Список літератури:

1. Гутряк К.О. Сучасний стан соціального партнерства в Україні / К.О. Гутряк. – Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=58815>
2. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін.; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.
3. Молчанова А.О. Соціальне партнерство в діяльності ПТВНЗ / А.О. Молчанова; Конспект лекції з курсу підвищення кваліфікації для керівників професійно-технічних навчальних закладів за очно-дистанційною формою навчання / ЦППО АПНУ країни. – К.: ТОК, 2007. – 44 с.

4. Пуховська Людмила Стратегії формування загальноєвропейського простору професійної освіти // Професійно-технічна освіта, 2005. - №4. – С. 37-39.

*Бурега В.В.
м. Харків, Україна*

СОЦІАЛЬНО - АДЕКВАТНИЙ ЛІДЕР: ЯКИЙ ВІН?

Специфіка соціологічного підходу для дослідження проблеми лідерства полягає у визнанні його особливого місця у системі взаємовідносин та взаємодій, що складаються у соціальних групах різного рівня – від малих груп, первинних колективів до великих соціальних груп та великомасштабних соціальних організацій, наприклад, таких як держава. Якщо розглядати управління як процес упорядкування життєдіяльності соціальних груп, то однією з найважливіших вимог має стати визнання потреби лідерських якостей для тих осіб, що беруть на себе виконання управлінських функцій. При цьому, чим більш значиними виявляються розміри групи та чим більш значущі функції їй доручено виконувати, тим більш серйозним вимогам має відповідати певний керівник, управлінець, адміністратор. Але, насамперед, він має бути або стати лідером.

Якщо лідером вважається особа, що стоїть на чолі великої соціальної групи, наприклад, суспільно-політичної організації, то лідерством виступає його діяльність результати якої мають підтвержувати очікування членів групи, яку він очолює щодо поведінки самого лідера та досягнутих результатів під його провідом. В соціологічній науці лідерство визначається як складова соціально-психологічного механізму інтеграції групової діяльності. Завдяки такому механізму лідер, тобто особа, що виконує провідну роль спрямовує групову діяльність у певній сфері за рахунок використання свого авторитету (формального чи неформального) який полягає у впливі на поведінку окремих членів групи або групи в цілому. [1]

Слід зауважити, що впливовість лідера значною мірою визначається рівнем його авторитетності та ґрунтується на ступені повноти (у порівнянні з іншими лідерами) вираження ним прийнятих групових цінностей, традицій та чинних у даній спільноті норм поведінки. Разом

з тим, уявляється важливим розуміння того факту, що на тлі масштабних соціально-економічних перетворень, які надзвичайно гостро ставлять питання їх соціологічного і соціально-психологічного забезпечення лідерство надзвичайно актуалізується.

Безсумнівно, означені обставини обумовлюють суттєве зростання вимог до рівня професійної підготовки з обов'язковим акцентом на нравствених характеристиках осіб, яким доручаються лідерські позиції в суспільному житті. Проте, останнім часом все частіше йде мова про таку рису лідерів, як харизматичність. Під харизмою розуміється виняткова обдарованість певної особи, її високий авторитет, який базується на вмінні підкоряти інших своїй волі, добиватися за цих умов бажаної результативності та ефективності групової й організаційної діяльності. Якщо психологічна природа харизматичності полягає у здібності лідера за рахунок своїх високорозвинених вольових якостей поєднаних з високим рівнем розвиненості загальних та спеціальних здібностей стимулювати інших на досягнення поставленої мети то можна говорити про харизматичність як про обдарованість особистості. Але лідерство – це, насамперед, діяльність у якій комплексно проявляється та реалізується обдарованість. А за умов суспільного визнання надзвичайності досягнутих результатів під проводом обдарованого харизмою лідера з'являються підстави стверджувати про талант та харизму лідера. Тобто лідерська харизма проявляється тільки у спілкуванні та діяльності, а оцінюється у громадській думці за їх наслідками. Таким чином говорити про підготовку харизматичних лідерів можливо лише за таких умов, коли вона буде поєднуватися з суспільною діяльністю на рівні забезпечення актуальних соціальних потреб, завдань соціального розвитку. Нажаль, на сьогодні можливо говорити лише про розвиток або формування окремих здібностей та їх композиції, які за певних умов дозволять розкритися лідерській харизмі. Власно, соціологічний сенс лідерства з ознаками харизматичності полягає у здібностях лідера розбудовувати систему взаємовідносин з оточуючими (перш за все зі своїми однодумцями, соратниками тощо), впроваджувати таку модель групової, організаційної взаємодії спрямованої на досягнення спільної, соціально значущої мети діяльності. При цьому, надзвичайно важливою виявляється умови максимально повного використання потенціалів включених у таку діяльність соціальних інститутів й повної відповідності системам прийнятих цінностей й соціальних норм.

Разом з тим, харизматичний лідер – це завжди лідер соціально-адекватний. Адекватність в управлінні означає якісну характеристику певної його моделі, а соціально - адекватне управління за своїми метою, формами та методами має бути тотожним, а саме відповідати корінним цілям соціального розвитку, враховувати їх у процесі вирішення не тільки стратегічних, а й поточних завдань. [2]

Таким чином, слід визнавати, що соціально-адекватний лідер – завжди має ознаки харизматичності у своїй діяльності, а наявність харизми у сучасного лідера суттєво наблизить його до високої ефективності соціального управління за усіма рівнями, створить ефект резонування провідним ментальним характеристикам, співпадання з системою провідних соціальних цінностей і норм.

Список літератури:

1. Соціологія: короткий енциклопедичний словник / Уклад.: В.І. Волович, В.І. Тарасенко, М.В. Захарченко та ін.; Під заг.ред. В.І. Воловича. – К.: Укр. Центр духовн. культури, 1998. – С.289-290.
2. Бурега В.В. Социально-адекватное управление: концептуализация модели. Монография. – Донецк, 2005. - 171 с.

*Перевалова Л.В.
м. Харків, Україна*

ФОРМУВАННЯ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ СУЧАСНИХ ЛІДЕРІВ

В умовах проведення реформ в сфері економіки, політики, культури, соціальній сфері суспільство потребує компетентних та активних спеціалістів, здатних самостійно приймати рішення, нести відповідальність за їх здійснення, вміючих будувати відносини з іншими людьми, працювати у команді, тобто проявляти лідерські якості. Дослідники проблем лідерства відмічають постійну високу потребу суспільства та окремих суспільних організацій у пошуку та відборі успішних лідерів.

Особливий інтерес на сучасному етапі розвитку суспільства представляє питання розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді.

Важливу роль у формуванні лідерських якостей повинно відігравати вища освіта, яка переживає не найкращі часи. Динаміка показників залучення молоді до вищої освіти свідчить про збереження її

доступності для різних верств населення. Однак вища освіта стикається з цілим рядом проблем, які характерні для всього українського суспільства. Найсерйозніші проблеми вищої освіти, на думку студентів, – невизнання дипломів більшості вітчизняних ВНЗ у світі (51%), невідповідність викладання вимогам ринку праці (41%), корумпованість викладацького складу ВНЗ (39%), низький рівень якості освіти в українських ВНЗ порівняно зі світовим рівнем (32%) [1, с.75]. В зв'язку з цим зростає кількість студентів, які бажають одержати освіту за кордоном. За даними загальнонаціонального дослідження «Вища освіта в Україні: громадська думка студентів», проведеного у 2015 році, переважна більшість студентів країни (69%) хотіла б навчатися за кордоном. Найбільше (майже 80%) таких серед студентів, що навчаються за технічним профілем [1, с.78].

Покращити ситуацію з якістю освіти молоді в Україні можливо шляхом впровадження цілісної програми профорієнтації, налагодження партнерства ВНЗ і компаній (це дозволить підвищити рівень практичної підготовки випускників ВНЗ), розвитку дослідницьких напрямів у роботі ВНЗ, включаючи обмін практиками із закордонними колегами (розвиток мобільності), впровадження програм підвищення професійного та особистісного зростання працівників.

Однак не зважаючи на ситуацію, що складається та буде складатися протягом найближчих десяти років, молодь – це майбутнє держави, ті, хто буде складати її економічний потенціал, будувати нову демократичну розвинуту країну. Тому найважливішим завданням держави є виховання такої молоді, яка стане гідними громадянами своєї країни, висококваліфікованими фахівцями з усіх галузей науки, техніки, підніме рейтинг України, зробить її дійсно правовою державою. Очевидно, що адекватність поведінки молоді очікуванням громадянського суспільства буде залежати від рівня її правової культури.

Ще у 2000 році громадська організація «Молодіжна Альтернатива» провела опитування студентської молоді м. Києва. Результати дослідження були не дуже втішні. 45,48 % опитаних вважали, що Україну не можна назвати правовою державою, ще 34,18% респондентам було важко визначитись із відповіддю на це запитання, лише 20,34 % дали позитивну відповідь [1, с.98].

У 2009 році було проведено соціологічне дослідження серед студентів Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка. У відповідях на питання «Оцініть свій рівень правової культури» 53,1% першокурсників відповіли, що недосконало знають

закони, однак намагаються їх не порушувати; 11,2 % - законів не знають, але ніколи не порушують ніяких моральних чи етичних правил поведінки. Тільки 15,8 % опитаних визнали, що знають закони, ніколи не порушують правових норм, водночас 17,4 % студентів відповіли, що знають закони, але ніколи можуть їх порушувати, якщо впевнені, що це не стане відомо. 1,9 % студентів не знають законів, але їм байдуже, чи порушують вони їх чи ні, оскільки завжди діють у власних інтересах, та 0,6 % - не змогли оцінити свій рівень правової культури [2, с.78-91].

Серед ціннісних пріоритетів сучасної української молоді важливого значення набувають державна незалежність України, демократичний розвиток країни, свобода слова, демократичний контроль рішень влади, національно-культурне відродження, соціальна рівність, участь у релігійному житті, участь у політичному житті [3].

Дефіцит відповідальних лідерів сьогодні вельми відчутний, але це ті люди, які будуть сприяти розвитку суспільства, створювати матеріальні та інтелектуальні багатства. Однак данні свідчать, що молодь у своєї більшості демонструє відсутність відповідальності, небажання працювати, агресію, депресивний стан. Це слідство глобалізації, розвитку інформаційних технологій та їх використання у цілях міжнаціональних корпорацій. Тільки гуманітарна освіта, в тому числі правова, буде сприяти розвитку людини, становленню креативних, відповідальних лідерів, здатних забезпечити прогресивний розвиток суспільства.

Список літератури:

1. Соціологічні дослідження «Молодіжна Альтернатива». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ya.org.ua/old/site_ie/projects/project1/prj1soc.htm
2. Виховання національно свідомого, патріотично зорієнтованого молодого покоління, створення умов для його розвитку як чинник забезпечення національних інтересів України: Аналітично-інформаційні матеріали. - К. : Державний ін-т проблем сім'ї та молоді, 2003.
3. Ціннісні орієнтації сучасної української молоді. Щорічна доповідь Президенту України, Верховній Раді України про становище молоді в Україні (за підсумками 2015 року) / Державний ін-т сімейної та молодіжної політики. – К., 2016. – 200 с.

*Завєтний С. О.
м. Харків, Україна*

МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ СТУДЕНТСЬКИХ ЛІДЕРІВ

Ефективність функціонування і розвитку будь-якого суспільства та забезпечення добробуту його громадян істотною мірою залежить від того, якими є лідери у цьому суспільстві та які цінності вони сповідують. Риси і якості справжнього лідера проявляються ще в дитинстві і при наявності сприятливих умов поступово отримують належний рівень розвитку, який забезпечує відповідну професійну та особистісну самореалізацію лідера. Часто ці процеси відбуваються стихійно, однак на зламних етапах історії того чи іншого соціуму, коли істотно зростає його потреба у справжніх лідерах, виникає необхідність організації цілеспрямованої їх підготовки. Така підготовка виявляється найбільш ефективною у вищих навчальних закладах. Саме там вона здійснюється на чітких логіко-методологічних принципах і на глибокому розумінні цільового призначення лідерства як специфічного суспільного феномену.

І першим з цих принципів має бути принцип системності. Його сенс полягає в цілісній єдності навчально-виховного процесу, завдяки чому стає можливим забезпечити професіональну і соціальну компетентність лідера і його особистісний розвиток. Один з дослідників студентського лідерства М. П. Чепига впевнений у тому, що «сила лідерів – у стані душі, в силі енергетики. Такі люди народжуються лідерами». Він пише, що за кольором аури, яку можна навіть сфотографувати, відкривається можливість виявлення лідера. Автор образно пише, що «студентські лідери мають жовту, золотисту чи кольору індиго ауру, тому до них і тягнуться люди, наче вони підживлюються позитивною енергетикою» [1, с. 7]. Ми згодні з цією думкою, справедливості якої підтверджується щоденною практикою спілкування зі студентською аудиторією. Однак вважаємо недостатнім покладатися тільки на ауру. Розвиток лідерських рис і якостей необхідно поєднувати з належною професійною підготовкою майбутніх лідерів.

Важливим методологічним принципом системи підготовки лідерів та їх розвитку є принцип каузальності та розуміння ними своєї суспільної місії. На глибоке переконання О. С. Пономарьова, «суспільство, в якому немає яскравих лідерів, приречене на деградацію. На

жаль, в сучасній Україні відчувається брак лідерів, здатних і спроможних виконувати вкрай важливі й відповідальні функції». Вчений спеціально підкреслює, що «справжні моральні авторитети не особливо прагнуть йти у владу, а ті, хто охоче йде у владу, переважно не є моральними авторитетами. Хоча вони собі безпідставно й привласнюють статус еліти чи лідерів, в дійсності не є такими, не виражають інтересів народу, а часто й не знають їх. Тому й носіями соціальних цінностей воно не можуть вважатися» [2, с. 96]. Отже, не менш важливо в процесі підготовки студентських лідерів виходити і з методологічного принципу моральнісної домінанти.

Водночас методологія розвитку студентських лідерів вимагає від них чіткої практичної спрямованості на прояв своїх лідерських якостей. Тому вкрай необхідно дотримуватися й положень таких принципів, як ціннісне сприйняття цими лідерами знань, процесу навчання і своєї майбутньої професії та професійної діяльності, а також відчуття ними своєї особистої відповідальності за результати і можливі наслідки цієї діяльності. Важливо також, щоб вся методологія розвитку лідерів, і, до речі, увесь навчально-виховний процес ґрунтувалися на принципах гуманістичної спрямованості, доброзичливості, довіри та справедливості.

Відомо, що ефективність істинного лідера значною мірою визначає якість його оточення, дійовість його впливу на інших студентів. Тому його зусилля мають спрямовуватися на формування навколо себе справжньої студентської еліти, здатної не просто виконувати волю лідера, а творчо діяти на благо своєї Батьківщини та її народу. Проблема формування еліти і лідерства взагалі, на наше глибоке переконання, постають сьогодні одними з ключових завдань системи освіти і насамперед вищої школи. Для їх успішного розв'язання необхідно розробляти принципово нові підходи, методи та інноваційні педагогічні технології.

Так, Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О. Г. РОМАНОВСЬКИЙ та О. С. ПОНОМАРЬОВ запропонували і впровадили в практику освітнього процесу інноваційну концепцію формування гуманітарно-технічної еліти. В основу цієї концепції, як пишуть автори, «покладено необхідність розв'язання актуальних проблем інженерної освіти з урахуванням основних світових тенденцій розвитку перспективних виробничих і соціальних технологій, змін, які відбуваються в характері й організації суспільного виробництва та управління ним та нових суспільних вимог до професійної компетентності, морально-етичних принципів і пере-

конань, життєвих цінностей та ідеалів, а також до професійно значимих особистісних якостей інженерів постіндустріального етапу в історії людської цивілізації» [3, с. 33].

В Харківському національному технічному університеті сільського господарства ім. П. Василенка формування еліти і розвиток лідерства здійснюється у формі додаткових занять у філософській магістратурі.

Список літератури:

1. Чепига М. П. Як стати студентським лідером: методичний посібник / Михайло Чепига. – Львів: Вид. ЛНУВМ та БТ ім. С. З. Гжицького, 2015. – 86 с.

2. Пономарьов О. С. Феномен лідерства у просторі соціальних цінностей / Олександр Пономарьов // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2015. – № 3. – С. 93-101.

3. Товажнянський Л. Л. Концепція формування гуманітарно-технічної еліти в НТУ «ХПІ» та шляхи її реалізації: Навчально-методичний посібник / Л. Л. Товажнянський, О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов. – Харків: НТУ «ХПІ», 2004. – 416 с.

*Тиняков А.А.
г. Харьков, Украина*

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ СПОРТИВНОЙ СРЕДЫ В ФОРМИРОВАНИИ ХАРИЗМАТИЧЕСКОГО ЛИДЕРА

Спорт на современном этапе получил широчайшее развитие как социальный, экономический, политический и образовательный феномен. Спортивная среда и события из жизни спорта оказывают огромное влияние на людей и общество. Болельщики пристально следят за выступлениями своих любимых команд и кумиров, а спортсмены-звёзды определяют стиль и моду, молодые люди их воспринимают как объект подражания.

В связи с этим, актуальность исследования заключается в поиске, анализе и прогнозировании эффективных форм, методов и средств спортивной деятельности в формировании харизматических лидеров, способных вдохновлять последователей на новые свершения, вопло-

щать на новом уровне свои уникальные способности, созидательные и социально востребованные идеи не только во время активных занятий спортом, но и по их окончанию.

Целью исследования является выявление психолого-педагогических особенностей спортивной среды, оказывающих влияние на формирование харизматического лидера.

Харизма спортсмена — это инструмент определённой власти и лидерства (например, внутри спортивной команды или вида спорта), поэтому харизма обязательно тесно связана с процессами управления. Мы привыкли говорить «харизма» и иметь ввиду мировых спортивных лидеров и ярких звёзд спорта, но это всего лишь вопрос масштаба харизмы. Как правило, харизму спортсмена рассматривают в нескольких аспектах.

С точки зрения мистики, харизма — это дар, который делает судьбу человека необычной. Харизматик чувствует свою миссию и сам уверен в своём предназначении. Его миссия — приносить людям пользу. Миссия отличается от цели тем, что цель предполагает достижение чего-то для себя, а миссия — для других. Поэтому харизматические лидеры в спорте зачастую могут отличаться пренебрежительным отношением к своим потребностям, ставя на первое место мотивы приношения пользы окружающим.

С точки зрения психологии, харизма спортсмена — это набор его личностных качеств. Харизматические лидеры в спорте уверены в себе, целеустремлённы, у них отличная сила духа и развита интуиция. Наличие чёткой миссии объясняет их высокую работоспособность, а мотивация на достижение цели — высокую обучаемость. Харизматики безпринципны, то есть действуют в соответствии со своим видением ситуации, а не исходя из норм морали и этики. Нередко харизматические спортсмены обладают набором отрицательных качеств, а их открытое проявление делает их еще более харизматичными.

С точки зрения имиджа, харизма в спорте — это плод воображения окружающих. Харизматик может не обладать сверхспособностями, но люди приписывают их ему. Он становится определённым брендом. О харизматических спортсменах чаще известны мифы, а не факты. Имиджмейкеры управляют этими мифами: в биографиях часть событий намеренно усилена, часть забыта и может даже добавлено мистическое объяснение.

С точки зрения власти, харизматический лидер в спорте использует определённые коммуникативные модели, которые позволяют управлять другими. Харизматик часто выступает в роли педагога: даже

будучи ровесником с окружающими, он учит их, как и что нужно делать. Он умеет менять модели поведения в зависимости от ситуации, поэтому им сложно манипулировать. Харизматического лидера в спорте также отличает способность убедить свою команду, увлечь партнёров своими идеями и вести их за собой даже в зону сильного дискомфорта. Благодаря этой способности харизматик воспринимается как исключительная личность, владеющая особыми силами и способностями, как человек, единственно достойный роли лидера.

Таким образом, харизматический лидер в спорте – это сочетание в себе индивидуальных личностных качеств и свойств имиджа; обладание определённым способом осуществления коммуникации, и при всём этом в его харизме есть что-то мистическое и необъяснимое, характеризующее и выделяющее одного его.

Важнейшими психолого-педагогическими условиями спортивной среды, способствующих формированию личности харизматического лидера, являются:

- выработка высочайшей мотивации, позволяющей подвергать себя многолетним ежедневным физическим и психическим нагрузкам с целью достижения победы на соревнованиях;
- развитые на высочайшем уровне волевые качества, что выражается в постоянном преодолении трудностей объективного и субъективного характера, обилия стрессовых ситуаций, высокой ответственности за исход выступления.

Список литературы:

1. Гандапас Р.И. Харизма лидера / Р.И. Гандапас. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 224 с.
2. Тіняков А.О. Психолого-педагогічний потенціал фізичної культури і спорту у вихованні навичок лідерства студентів вищих навчальних закладів / А.О. Тіняков // Теорія і практика управління соціальними системами : наук.-практ. журнал. – Харків : НТУ „ХПІ”, 2016. – С. 100-114.
3. Романовський О.Г. Про деякі спостереження в ідентифікації зарубіжної та вітчизняної психології лідерства / О. Г. Романовський // Когнітивні та емоційно-поведінкові фактори повноцінного функціонування людини: культурно-історичний підхід : матер. 2-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 23-24 жовтня 2015 р., м. Харків / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України [та ін.]. – Харків : Вид-во "Діса плюс", 2015. – С. 255-256.

*Ігнатюк О.А., Кононенко А.С.
м. Харків, Україна*

ЗНАЧЕННЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ІНШОМОВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ ТЕХНІЧНОГО ПРОФІЛЮ

Актуальність проблеми. Одним із важливих компонентів навчання у вищій школі стала іншомовна підготовка фахівців. Іноземна мова – це важливий інструмент спілкування, за допомогою якого студент – майбутній фахівець зможе розширити коло знайомств, ознайомитися з культурами інших країн, підвищити можливість працевлаштування у міжнародних компаніях. Знати іноземну мову не завадить, адже це розширює горизонти можливостей у житті. Сучасний ВНЗ ставить перед собою мету забезпечити студента усім необхідним для набуття професійно-спрямованої іншомовної компетентності. [1, с.32-34]

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема формування іншомовних навичок студента технічного профілю завжди привертала увагу дослідників, адже у час глобалізації та технологізації проблема обміну досвідом між спеціалістами стала дуже важливою (Бадан А.А., Горошко Е.И., Зязюн І.А., Солодовник Т.О., Романовский О.Г. та інші). Встановлено, що необхідно впроваджувати цілеспрямовану та систематичну працю зі студентами технічного профілю, адже сьогодні проблема спеціалізованої мовної підготовки у студентів є актуальною.

Мета роботи полягає у з'ясуванні та розкритті значення та особливостей формування іншомовної компетентності сучасного фахівця технічного профілю.

Основна частина роботи. Формування професійної іншомовної компетентності у студентів технічного профілю, як ми вже зазначали, є актуальним аспектом викладання іноземних мов у ВНЗ. Розуміється, що професійно-мовна підготовка – це процес оволодіння мовами й формування умінь і навичок їхнього застосування в різноманітних ситуаціях. Даний тип компетентності формується в процесі професійно-орієнтованої мовної підготовки, що базується на системному, індивідуально-орієнтованому і функціонально-діяльнісному підходах. [2, с.15]

Важливо наголосити про чотири причини які переконують інженерів зайнятися вивченням іноземної мови: можливість отримання

престижної роботи в міжнародній компанії в країні, а також за її межами; відвідування семінарів та міжнародних конференцій; знайомство з колегами з інших країн для обміну досвідом та передовими технологіями; можливість ознайомлення з технічною літературою мовою оригіналу та доступ до книжок, які ще не мають перекладу рідною мовою.

На думку дослідників, процес навчання іноземної мови у ВНЗ має не тільки забезпечувати студентів знанням мови, навичками її використання, а й сприяти удосконаленню навчального процесу за допомогою сучасних освітніх парадигм. Кожного року з'являються науково-методичні публікації, де освітлюються ефективні підходи до формування професійної іншомовної компетенції у студентів, оновлення процесу викладання, заохочення до навчання. Отже, питання модернізації змісту навчальної програми студентів технічних напрямів для подальшого використання отриманих навичок залишаються відкритими. Звичайно вивчення технічної англійської мови відрізняється від звичайного мовного курсу, адже потрібно вивчити вузькоспеціалізовану лексику, познайомитися з особливостями технічних текстів. Тому навчальні заклади потребують досвідчених спеціалістів, які зможуть підібрати індивідуальний план для кожного студента, який сформує необхідні знання, вміння та навички і створить справжніх професіоналів.

Сучасний підхід до навчання іноземної мови передбачає формування здатності до іншомовного спілкування в професійних, ділових, наукових сферах, при організації мотиваційно-спонукальної і орієнтовно-дослідницької діяльності, а також інтеграцію мови зі спеціальними дисциплінами з метою одержання додаткових професійних знань і формування професійно значимих якостей особистості.

Висновки: Професійна іншомовна компетенція сучасного фахівця технічного профілю – це не просто володіння іноземною мовою, це комплекс знань тематичної, професійної лексики та умінь їх правильного використання в конкретній ситуації. Серед причин, які негативно впливають на результативність і бажання вивчення іноземної мови студентами є такі: нестача мотивації і розуміння необхідності вивчення мови; недостатня кількість професіоналів, які можуть організувати мовну підготовку студентів нетехнічного профілю; зневіра в можливість використання отриманих знань тощо. Сприятливі умови та належні сучасні підходи здобуття іншомовної компетентності, а також достатня кількість професіоналів-викладачів зможе підняти загальний рівень бажаючих та мотивованих на пізнання студентів, що в

майбутньому дозволить техніці вийти на новий прогресуючий рівень.
[3,с.44-45]

Список літератури:

1.Сутність і структура професійної іншомовної компетенції: праці конф., 17-18 травня 2016 р., Херсон/ред. В.І. Грицини, Т.В. Мунтян.– Х.: ХДУ,2016– С.202.

2.Концептуальні положення методичної парадигми формування іншомовної професійної комунікативної компетенції: звіт про наук.-дослід. роботу, Харків/кер. теми С. І. Буданов– Х.:ХДУХТ, 2010– С.97.

3.Будас Ю.О. Створення психологічно сприятливої атмосфери для формування професійної іншомовної компетентності: [стаття]– 2015.

Секція 1
Лідерство і соціальний прогрес

Асєєва І. В.
м. Харків, Україна

**ПІДГОТОВКА ІНЖЕНЕРІВ-ЛІДЕРІВ ДЛЯ
МАШИНОБУДУВАННЯ**

Добре відомо, що розвиток національної економіки будь-якої країни, її інноваційна спрямованість та конкурентоспроможність істотною мірою визначаються станом розвитку машинобудування та використовуваних в цій галузі технологій. Однак і сам стан машинобудування, і його технології значною мірою залежать від кадрового забезпечення галузі. Загострення ж конкуренції на світовому ринку машинобудівної продукції по новому ставить проблему кадрів. Вони повинні бути не просто професіоналами, а й справжніми лідерами, які забезпечують технічну і технологічну політику розвитку галузі, якість і конкурентоспроможність її продукції.

Організація підготовки таких лідерів виступає сьогодні одним з визначальних завдань вищої школи. Його належне розв'язання ускладнює ціла низка обставин. По-перше, професійна освіта інженерів і забезпечення її якості мають виходити з того, що вища школа дає тільки основи знань, а реальне життя примусить випускника постійно навчатися, оскільки техніка і технологія досить швидко змінюються. Її освоєння та належне ефективне використання неодмінно потребуватиме глибокого розуміння принципів їх дії. А для цього майбутні фахівці повинні добре оволодіти знанням фундаментальних природничо-наукових дисциплін та засвоїти основні положення загальноінженерних професійно орієнтованих дисциплін.

По-друге, за умов гострої конкуренції відбувається активна розробка і впровадження перспективних високих технологій на інноваційних основах, що потребує від фахівців творчого мислення, а то й відмови від певних знань, отриманих в процесі навчання, які суперечать принципово новим положенням і гальмують розуміння принципів, на яких ґрунтуються нова техніка й технології.

По-третє, розробка і освоєння інноваційних технологій пов'язані з реальними можливостями появи негативних наслідків у вигляді впливу на людину й навколишнє природне середовище. Тому

майбутні фахівці повинні розуміти це і бути готовими до активної нейтралізації шкідливих руйнівних впливів та до запобігання самої можливості їх прояву.

По-четверте, інженерній освіті часто, на жаль, часто притаманне формування у студентів технократичного мислення, уявлення, що техніка є домінантою суспільного розвитку, а людина лише має її обслуговувати. В дійсності ж техніка і призначена тільки для того, щоб служити людині, щоб задовольняти її індивідуальні й суспільні потреби, полегшувати умови праці та підвищувати рівень комфортності життя.

Рішуче ж подолання технократичного характеру мислення вимагає, щоб кожний фахівець, насамперед інженер, ставав справжнім носієм системи гуманістичних цінностей та високої духовності. Як підкреслює О. С. Пономарьов, «за своєю сутністю і призначенням соціальні цінності утворюють своєрідний моральний, духовно-культурний і життєво-ціннісний простір, в координатах якого відбувається індивідуальне і суспільне життя людини» [1, с. 96]. Отже, майбутній інженер-машинобудівник формується як фахівець і лідер в координатах освітнього простору, невід'ємними складниками якого повинні бути не тільки суто професійна площина, але й морально-етична, духовно-культурна, правова, економічна, екологічна й життєво-ціннісна.

Вкрай важливо, щоб відповідну систему соціально-гуманітарних знань цей лідер не просто отримав, а засвоїв їх на рівні категоричного імперативу й неухильно дотримувався у своєму житті та своїй професійній діяльності. Адже вони складають основу успішного вирішення глобальної проблеми людства, яка полягає у забезпеченні сталого розвитку цивілізації й розв'язання якої істотною мірою залежить від системи освіти і науки, від того, яким чином вони впливають на індивідуальну і суспільну свідомість.

Система інженерної освіти для формування фахівця як справжнього лідера повинна створювати відповідні умови. Вони мають активно сприяти виявленню творчого лідерського потенціалу кожного студента і наступній його максимальній професійній та особистісній самореалізації. Виходячи з цього завдання, в Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут» Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИМ, О. Г. РОМАНОВСЬКИМ та О. С. ПОНОМАРЬОВИМ розроблено і впроваджено в освітню практику інноваційну концепцію формування гуманітарно-технічної еліти. В основу концепції, за словами її авторів, «покладено необхідність розв'язання актуальних проблем інженерної освіти з урахуванням основних світових тенденцій

розвитку перспективних виробничих і соціальних технологій, змін, які відбуваються в характері й організації суспільного виробництва та управління ним та нових суспільних вимог до професійної компетентності, морально-етичних принципів і переконань, життєвих цінностей та ідеалів, а також до професійно значимих особистісних якостей інженерів постіндустріального етапу в історії людської цивілізації» [2, с. 33].

Підготовка інженера-машинобудівника як професіонала й лідера має передбачати розвиток у нього досконалого володіння перспективними інформаційними технологіями та їх застосуванням на всіх стадіях життєвого циклу виробу – від проектування і конструювання, виробництва та експлуатації до належного зняття з експлуатації та утилізації у разі його фізичного чи морального старіння й виходу з ладу. І всі ці етапи мають враховувати вимоги до безпеки для людини й навколишнього середовища.

Список літератури:

1. Пономарьов О. С. Феномен лідерства у просторі соціальних цінностей // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2015. – № 3. – С. 93-101.
2. Тovaжнянський Л. Л. Концепція формування гуманітарно-технічної еліти в НТУ «ХПІ» та шляхи її реалізації: Навчально-методичний посібник / Л. Л. Тovaжнянський, О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов. – Харків: НТУ «ХПІ», 2004. – 416 с.

*Бондаренко В.В.
м. Харків, Україна*

РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ФОРМУВАННІ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

Інформаційні технології на протязі довгого часу поступово входять в усі сфери життя суспільства. У сучасній вищій освіті педагоги все частіше вдаються до використання аудіо та відео матеріалів під час своїх лекційних та практичних занять для більш якісної підготовки майбутніх фахівців.

Інформаційні педагогічні технології є способом передачі необхідної інформації за допомогою електронних пристроїв в ході освітнього процесу.

В інформаційних технологіях, які використовують в навчальних цілях, можна виділити два найбільш важливих компонента[1]:

- програмні засоби;
- комп'ютерна техніка та засоби зв'язку.

Розглянемо формування лідерських якостей за допомогою інформаційних технологій (в даному випадку - використання фільмів та відеороликів на тему лідерства) на прикладі майбутніх психологів.

Хотілося виділити можливості, які дають кошти мультимедіа в освітньому процесі:

- підвищується рівень освітнього процесу;
- підвищується розвиток особистісних якостей студентів (самонавчання, розвиток творчих здібностей, уміння аналізувати і виділяти головне, тощо);
- дає можливість студенту на власні очі побачити досліджувану особистість або процес і дати цьому більш об'єктивну оцінку. [2]

В ході дослідження даної проблеми, з'ясувалося, що використання інформаційних технологій під час проведення практичних занять допомагає майбутнім психологам краще зрозуміти процес становлення лідера і як виявити для себе, шляхом аналізу особистості, ті якості, які допомагають досягти успіху і ті, які перешкоджають цьому.

Студентам - психологам перед переглядом циклів відеороликів і фільмів про лідерах пропонується дати самостійне визначення поняттю «лідер» і описати найбільш важливі лідерські якості. Після перегляду фільму і відеороликів на задану тематику, студенти повторно виконують завдання з описанням. У 85% групи уявлення про лідерів змінюється.

Виходячи зі свого досвіду використання інформаційних технологій в навчальному процесі та вивчивши літературу, в якій описується, як викладачі в нашій країні та закордоном використовують дані технології[1], можна зробити висновок про те, що в освітній процес необхідно впроваджувати технології мультимедіа для підвищення рівня учбових занять. Демонстрація фільмів та відеороликів допомагає студентам в більш повній мірі оцінити і зрозуміти досліджувані проблеми. Необхідно створювати технічне забезпечення, щоб було більше можливостей обговорювати найбільш важливі моменти, наприклад, з

фільму, під час занять. Дані методи вже застосовуються закордоном і позитивно впливають на освітній процес.

Мультимедійні засоби навчання є перспективним і високоефективним інструментом. З їх допомогою викладач може в більш повному обсязі пояснити поточну тему і в більшій мірі зацікавити студентів, прищеплюючи їм бажання вчитися і пізнавати науку.

Список літератури:

1. Андресен Б. Мультимедиа в образовании. Специализированный учебный курс. /Б. Андерсен, К.Ван де Брик //Авторизованный перевод с англ. – М.: «Обучение-сервис», 2005. - 216 с.
2. Бученко І. В. Комп'ютеризація навчання – свідчення професійної майстерності педагога. Інститут післядипломної педагогічної освіти./ І.В.Бученко – К., 2007. – Режим доступу: <http://ippo.org.ua> .

*Гончаренко Т.Є.
м. Харків, Україна*

ЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ІНЖЕНЕРІВ-ПРОГРАМІСТІВ В СОЦІАЛЬНОМУ ПРОГРЕСІ СУЧАСНОСТІ

Інформаційне суспільство зароджувалось у середині ХХ ст., але життя людей як у побуті, так і в професії, кардинальним чином змінюються саме за останні десятиліття. Різноманітні засоби комунікацій, доступність та поширеність інформації, соціальні мережі, принципово нові технології – все це оточує кожного з нас. І флагманом всіх цих змін, тим, професійна діяльність кого робить можливим функціонування цих технологій – є програміст. Наразі „прости” користувачі гаджетів, комп'ютерів, Інтернету звикли до переваг та зручностей, які дають йому нові технології, але не особливо замислюються про програмне забезпечення, яке робить переваги можливими.

Практично кожна сфера суспільного виробництва зазнала інноваційного впливу інформаційних технологій. Автоматизація виробництва дозволила значно скоротити кількість робітників, одночасно зменшуючи собівартість, кількість браку, негативний вплив „людського фактору”. В освіті широко використовуються доступність інформації, дистанційна освіта, вебінари, бази даних, віртуальне навчальне середо-

вище; такі засоби як: електронне обладнання, обчислювальна техніка, комп'ютерні мережі; спеціальне програмне забезпечення: навчальне, тренувальне, контролююче, моделююче, інструментальне та ін.

В медицині використовуються інформаційні технології для діагностики, терапії, консультування, відео-трансляцій та відео-конференцій, створення: баз даних, лабораторної інформаційної системи, електронних історій хвороб, електронного документообігу та ін. Значні можливості використовуються у банківській, фінансовій сфері та торгівлі: автоматизація складання звітів та ведення банківських операцій, надання послуг та взаємодія з клієнтами через Інтернет, розрахунки через Інтернет, віртуальні банки, платіжні та кредитні картки, банкомати та термінали та ін.

Важко навіть перелічити всі можливості інформаційних технологій. Вони змінюють не тільки характер професійної діяльності та вимоги до компетентностей сучасного фахівця будь-якої сфери. Змінюється сам ринок праці. П. Лукша, Д. Судаков та ін. провели експертні опитування та розробили „Атлас нових професій”, в якому відобразили професії, які зникнуть, та нові професії, які з'являться у найближчі 10-15 років. Серед перших перелічено 57, таких як бухгалтер, юрисконсульт, нотаріус, перекладач, журналіст, диспетчер, бібліотекар, листоноша, офіціант, шахтар, швачка, кур'єр та ін. У той же час вони прогнозують появу 186 нових професій: ІТ-медик, архітектор медобладнання, проектувальник інфраструктури „розумного дому”, проектувальник особистої безпеки, аналітик експлуатаційних даних, тренер творчих станів, координатор освітньої онлайн-платформи, медіаполіцейський, проектувальник промислової робототехніки, архітектор інформаційних систем, дизайнер інтерфейсів та ін [1]. Чи виправдаються ці прогнози – покаже час, але з упевненістю можна стверджувати, що зміни у професійному житті будуть відбуватись, від фахівців будь-якої сфери буде вимагатись інформаційна компетентність, і все більшою буде потреба у професіоналах, що розробляють програмне забезпечення.

Науковці демонструють досліди, коли паралізовані пацієнти здатні управляти своїми протезами силою думки і нам повідомляють, що для цього вже не потрібна нейрохірургічна операція імплантації електродів у мозок, нова конструкція досить безпечно імплантується через кровоносні судини [2]. У травні 2017 року у стрічках новин з'явилось повідомлення про робота-поліцейського, якого взяла на роботу поліція Дубая: „робот буде патрулювати туристичні місця і тор-

гові центри. Він може відповідати на питання, надавати інформацію та приймати штрафи. Робот розмовляє на дев'яти мовах... Дубай планує, що до 2030 року чверть всіх місцевих поліцейських будуть роботами. Тоді ж в місті має з'явитися перший поліцейський відділок, в якому служитимуть тільки роботи" [3].

П. Єременко зазначає, що „до 2020 року на дорогах буде більше десяти мільйонів безпілотних автомобілів" [4]. А. Курпатов наводить дані, що „більшість вчених, що займаються розробкою штучного інтелекту, вважають, що це трапиться вже десь через 40-60 років" [5].

Розвиток Інтернет-речей, у тому числі розумних будинків, робототехніки, безпілотних автомобілів, штучного інтелекту – для будь-якої людини це нові можливості та нові виклики. Але такий розвиток техніки і технологій безумовно потребують висококомпетентних інженерів-програмістів, здатних до нестандартних рішень, творчого підходу, до вирішення складних завдань, розумних, знаючих, гарно підготовлених.

Список літератури:

1. Атлас новых профессий [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://atlas100.ru/>.
2. В США разработали устройство для управления техникой силой мысли [Електронний ресурс] // Зеркало недели. Украина. 9 февраля 2016 года. – Режим доступу: https://zn.ua/TECHNOLOGIES/v-ssha-razrabotali-ustroystvo-dlya-upravleniya-tehnikoy-siloy-mysli-203918_.html.
3. В Дубае на службу выйдет робот-полицейский. К 2030 году появится полицейский участок из одних роботов [Електронний ресурс] // Медуза. 23 мая 2017 года. – Режим доступу: <https://meduza.io/shapito/2017/05/23/v-dubae-na-sluzhbu-vyydet-robot-politseyskiy-k-2030-godu-poyavitsya-politseyskiy-uchastok-iz-odnih-robotov>.
4. Єременко П. «Ваша машина должна сбить этого ребенка». О беспилотных автомобилях и этике будущего / Єременко П. [Електронний ресурс] // Сноб. Наука и технологии. 26.12. 2016. – Режим доступу: <https://snob.ru/selected/entry/118500>.
- Єременко П. «Ваша машина должна сбить этого ребенка». О беспилотных автомобилях и этике будущего / Єременко П. [Електронний ресурс] // Сноб. Наука и технологии. 26.12. 2016. – Режим доступу: <https://snob.ru/selected/entry/118500>

Горбач І.О.
м. Харків, Україна

ЛІДЕРСТВО, ЯК НЕОБХІДНА СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО- ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

На теперішній час, в умовах активного соціально-економічного розвитку та трансформації України, можуть змінюватись вимоги щодо професійної діяльності та якості підготовки фахівців різних напрямків. Особливо це стосується співробітників та працівників державних органів та служб. Так у процесі євроінтеграції зазнала реорганізації та реформування Державна кримінально-виконавча служба України. Державна кримінально-виконавча служба України є центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань [1]. Були створені органи пробації, основною метою пробації є забезпечення безпеки суспільства шляхом виправлення засуджених, запобігання вчиненню ними повторних кримінальних правопорушень та забезпечення суду інформацією, що характеризує обвинувачених, з метою прийняття судом рішення про міру їхньої відповідальності [2]. У цьому контексті можна відмітити, що діяльність установ виконання покарань полягає у досягненні головної, загальної для усього персоналу мети – виправлення та ресоціалізації засуджених.

Відповідно до новітніх вимог до кримінально-виконавчої служби та враховуючи аналіз сучасної практики функціонування Державної кримінально-виконавчої служби України, забезпечення якісного виконання покладених на неї завдань та функцій неможливе без належної організації професійної діяльності персоналу відповідних органів, підприємств, установ та організацій цієї державної служби. Вище названі умови можливі за наявності науково обґрунтованого та практично апробованого забезпечення процесу формування та розвиток лідерського потенціалу за для забезпечення якісного управління персоналом пенітенціарної системи, належної практичної реалізації управлінських напрацювань у цій сфері, а також постійного вдосконалення форм і методів роботи з персоналом. Вирішення питань, пов'язаних із професіоналізмом персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, є вкрай актуальним. Адже в сучасних умовах, коли до функціонування всієї цієї системи державних органів висуваються підви-

щені вимоги, коли їх діяльність справляє значний вплив на удосконалення суспільних відносин, розвиток економічних та соціальних процесів, особливої важливості набуває питання якісного оновлення кадрового складу Державної кримінально-виконавчої служби України [3].

Система професійної освіти кардинально змінюється, у зв'язку з цим з'являються нові пріоритети рівня лідерського потенціалу керівного складу кримінально-виконавчої служби, якості підготовки конкурентоздатних і творчих фахівців пенітенціарної системи, рівень освіченості та культури яких має вирішальне значення для вирішення покладених на службу завдань перед Державою.

Важливим елементом педагогічної технології розвитку управлінської компетентності майбутнього керівного складу персоналу кримінально-виконавчої служби у процесі його професійної підготовки виступає психодіагностика лідерського потенціалу. Психодіагностика, як елемент системи психологічного забезпечення розвитку лідерського потенціалу керівників, реалізується шляхом використання відповідних психодіагностичних комплексів, які пройшли апробацію та підтвердили свою надійність. Врахування специфічних особливостей і базових принципів забезпечує ефективність та достовірність результатів психодіагностики лідерського потенціалу керівного складу персоналу кримінально-виконавчої служби у процесі професійної підготовки.

Технологія формування та розвитку лідерського потенціалу у керівного складу персоналу кримінально-виконавчої служби, буде ефективно здійснюватися за наявності наступних педагогічних умов:

- забезпечення позитивної мотивації професійної підготовки (ціннісне ставлення до майбутньої професії, професійно-пізнавальний інтерес, мотивація досягнення, професійне самовиховання) в контексті особистісно-орієнтованого підходу до навчання та виховання;
- забезпечення педагогічного керівництва в особі викладачів-лідерів у процесі професійного виховання особистості слухачів;
- широке впровадження тренінгів, орієнтованих на формування професійно-значущих якостей керівників-лідерів.

Список літератури:

1. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України [Електронний ресурс]: за станом на 1 січня 2017 р. / Верховна Рада України //Законодавство України. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2713-15/page>. - Назва з титул. екрану.

2. Про пробацію: Закон України [Електронний ресурс]: за станом на 5 січня 2017 р. / Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К.: Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 13 - ст.93. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/160-19>. - Назва з титул. екрану.

3. Бараш Є.Ю. Організаційно-правові засади діяльності установ виконання покарань: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 / Є.Ю. Бараш. Х., 2006. - 232 с.

4. Романовский А.Г. Основы теории управления социальными системами: учеб. пособие. / Романовский А.Г. – Харьков: НТУ «ХПИ», 2001. – 195 с.

*Ємельянова Г.І.
м. Одеса, Україна*

ОЦІНКА ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНЦІЙ

Розвиток системи підготовки лідерів припускає реалізацію компетентного підходу. Провідна ідея компетентного підходу – інтерпретація змісту освіти, що формується від результату. Компетентний підхід не заперечує «знаннєвий» підхід, а розширює і доповнює його. Поняття «компетенція» визначається як знання, досвід, обізнаність в якій-небудь області. Розглядаючи зміст поняття «компетенція» у межах підготовки лідерів необхідно розглянути поняття «лідерська компетентність». Поняття «лідерська компетентність» можна розглядати як складову частину професійної компетентності. У об'єм поняття «професійна компетентність» входять: сукупність знань і умінь, які визначають результативність праці; об'єм навичок виконання завдання; комбінація особистісних якостей і властивостей; комплекс знань і професійно значимих особистісних якостей; вектор професіоналізму; єдність теоретичної і практичної готовності до праці; здатність здійснювати складні види дій [2].

Таким чином, лідерська компетентність є інтеграцією досвіду, теоретичних знань, практичних умінь і важливих для фахівця особистісних якостей. Лідерська компетенція охоплює не лише здібності, які потрібні для здійснення професійної діяльності, але і також уміння керувати людьми, приймати рішення, передавати інформацію, управляти емоційними станами і інші уміння. Завдання розвитку професій-

них лідерських компетенцій – це реалізація знань, умінь і навичок в практичній діяльності, а також формування і розвиток особистості лідера таким чином, щоб вона володіла засобами самореалізації і самодосконалення.

Для вирішення цього завдання з одного боку, необхідно освоювати або виробляти інноваційні освітні технології, а з іншого боку – навчитися формувати адекватні їм засоби оцінки. У комплексі вони формуватимуть у студентів не лише загальні і професійні компетенції, але і лідерські якості, а також забезпечать об'єктивну комплексну оцінку сформованих компетенцій.

Однією з лідерських ролей є роль емоційного менеджера. Основною функцією емоційного менеджменту є оптимізація самопочуття, міжособистісного спілкування і ефективності роботи кожного співробітника і усієї команди в цілому.

Емоційний менеджмент розглядає два рівні функціонування: індивідуальний і організаційний. Загальні вимоги до емоційного управління припускають розвиток емоційної компетентності персоналу і впровадження сучасних методів керівництва. Емоційна компетентність лідера розглядається як здатність індивіда відстежувати власні і чужі почуття і емоції, розрізняти їх і використати цю інформацію для організації мислення і дій. Вона безпосередньо пов'язана з емоційним інтелектом, який визначається на основі здібностей до переробки емоційної інформації.

Термін «емоційний інтелект» (EI) був запропонований Р. Salovey і G.D. Mayer, вони визначили його як «... підмножину соціального інтелекту, що включає в себе здатність до моніторингу почуттів і емоцій, – власних і інших людей, вміння розрізняти їх і використовувати цю інформацію для керівництва мисленням і діями» [3, р. 4]. Відповідно до їхньої моделі, емоційно розумна людина здатна на визнання емоційної інформації та проведення абстрактного мислення за допомогою використання цієї емоційної інформації. Емоційно грамотні керівники добре себе знають, уміють ефективно доносити інформацію і адаптувати свою поведінку залежно від ситуації. Вони уміють ефективно боротися із стресом, низьким моральним духом, конфліктами і змінами.

Для вимірювання емоційного інтелекту було створено класифікацію моделей EI. Емоційний інтелект розглядається як здібність (або когнітивно-емоційні здібності), що оцінюється в максимумі відображуваних тестів; а також як риса (або емоційна самоефективність), яка включає в себе самозвітуючі заміри. Деякі емпіричні роботи предста-

вили докази наявності позитивного зв'язку між емоційним інтелектом і ефективним лідерством [1]. Теорія «емоційного інтелекту» Д. Гоулмана розглядається в якості однієї з сучасних теорій лідерства.

Заходи відносно можливостей емоційного інтелекту не можуть охопити всі здібності, які сприяють здатності людей регулювати свої емоції. В даний час організації занурені у вельми нестабільний контекст, коли вони посуваються від традиційних ієрархічних структур у напрямі структур, що базуються на основі команди. Через це і актуальність використання спеціального програмного забезпечення, зокрема Thomas International як для створення профільного аналізу особистості і для оцінки лідерського потенціалу керівника так і для зрозуміння відносин у групі. Це дозволить покращити розвиток команд та вдосконалити досягнення стратегічних цілей. Робота з Thomas International стала можливою завдяки роботі проекту TEMPUS ELITE 544343-TEMPUS-1-2013-1-LT-TEMPUS-SMHES

Список літератури:

1. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Дэниэл Гоулман, Ричард Бояцис, Энни Макки; [Пер. с англ.]. – 2-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 300 с.
2. Профессиональная педагогика / Под ред. С.Я. Батышева, А.М. Новикова. – Изд. 3-е, перераб. – М.: Из-во ЭГВЕС, 2010. – 456 с.
3. Mayer J., Salovey P. What is emotional intelligence? // P. Salovey & D.J. Slyter (Eds.) Emotional development and emotional intelligence. – New York: Basic Books. – 1997. – P. 3 – 31.

*Заболотный Д.В.
г. Харьков, Украина*

ВЛИЯНИЕ ЛИДЕРСТВА НА ОБЩЕСТВЕННОЕ РАЗВИТИЕ

Ключевые слова: социальное развитие, лидерство, диалектика, формации. В современном мире значительное число организаций занимаются выявлением, тестированием, развитием и продвижением лидеров. Но, как правило, деятельность в этой области оказывается значительно менее эффективной, чем ожидается изначально.

В самом общем виде лидерство – это форма изменения жизни какой-то группы людей. Лидер – член группы, обладающий определенным набором качеств, способностей и моделей поведения, позволяющих ему актуализировать доминирующие потребности группы и указать способ их удовлетворения. Лидер – это человек, способный организовать процесс изменения условий работы, жизни, мировоззрения для того, чтобы изменить жизнь многих людей. [1] В этот процесс включены коммуникация, взаимодействие и управление отношениями внутри группы или социальной системы, в которых ведется работа для высших целей. Данная работа может проходить на уровне семьи, организации, народа или государства.

Очевидно, лидеры – это люди, изменяющие условия среды. При этом каждой эпохе соответствует свой тип лидера. Каждое время выдвигает свой запрос на то, кем будет «герой нашего времени», кто будет тот человек, который изменит развитие социальной системы. [1]

Изменения, запускаемые лидерами, базируются на трех законах диалектики. Первый – закон единства и борьбы противоположностей. Например, классовая борьба приводит к изменению социального устройства. Борьба классов является внутренним источником движения. На этом строится переход количественных изменений в качественные (второй закон). Накопление количественных изменений приводит к качественному изменению жизни целых классов. Закон отрицания (третий закон), когда новое всегда отрицает старое, но постепенно само становится старым и отрицается более новым (конфликт поколений, смена научных или культурных парадигм). [1]

Рассмотрим взаимосвязь лидера и постиндустриального общества.

Постиндустриальное общество (середина XX в. – настоящее время). Контроль общества сводится к формальному соблюдению законов, увеличивается свобода действий и самоопределения. Человек нивелируется как работник (в связи с заменой человеческого труда на машинный, появления пособий по безработице). В результате изменения возможностей производства происходит перенасыщение рынка товарами. Повышается качество жизни. Основная потребность – самоактуализация. Способ ее удовлетворения - принадлежность к группе, соответствующей уровню самоактуализации личности. Лидером становится тот, кто стоит несколько выше на пути к самоактуализации по линии, выбранной каждым индивидом. Социальная роль лидера: «фасилитатор». [2]

Таким образом, социальные изменения происходят благодаря назревшим внутри общества противоречиям, наличию в нем собственно отрицания (активной деятельности лидеров, выступающих против старой

системы). Социальные изменения происходят через конфликт старого и нового и этот резонанс порождает среду для формирования новых лидеров. Кто именно станет лидером, не столь важно. Важен социальный запрос, который воплотится в реальном человеке, т.е. поступки личности детерминированы социальными потребностями.

Список литературы:

1. Скуденков В. А. Лидерство и социальное развитие. Научный журнал: Социально-гуманитарные знания.
2. Немчинова Е.Ю. Лидерство в свете инновационной парадигмы социального развития. Текст научной статьи по специальности «Философия».

*Ланских М. В.
г. Белгород, Россия*

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА ЛИДЕРА КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОГО ПРОГРЕССА

Сегодня человечество оказалось в принципиально новых условиях, когда стабильность и привычный образ жизни и деятельности перестали быть неизменными его атрибутами, стремительно меняясь под влиянием технологических и социальных инноваций. Эти изменения очень серьезно сказываются на психике многих людей, вызывают у них растерянность и пассивное ожидание того, что со временем все войдет в норму. В такой ситуации существенно возрастает роль лидеров, способных как быстро адаптироваться к инновациям, так и успешно действовать, организуя совместную деятельность людей и принимая на себя ответственность за ее результаты и возможные последствия.

Характерно при этом, что уровень эффективности проявления их лидерских качеств существенно зависит не только от их харизмы, но и от общей и профессиональной культуры, прежде всего, от культуры общения и управления людьми. В этом смысле нельзя не согласиться с тем, как М. М. Гуревич со своими соавторами пишет, что «особую роль в жизни любого общества призвана играть культура управления различными сторонами политической, экономической,

хозяйственной и всех других видов человеческой деятельности» [1, с.50]. По нашему мнению, культура лидерского управления, кроме своего непосредственного предназначения, способна играть важную положительную роль в нормализации социально-психологического самочувствия сторонников и последователей лидера.

Для истинного лидера крайне важно, чтобы в условиях изменений он умел находить адекватные, порой неожиданные решения, обеспечивающие успешное достижение выбранных целей. Научить его этому и призвана система образования, прежде всего, высшая школа. Ведь одной из ее задач является своевременное выявление потенциальных лидеров, последующая их целенаправленная подготовка и помощь в успешной реализации своего лидерского потенциала. С. А. Заветный и его соавторы подчеркивают, что «сегодня, в новых социально-политических и социально-экономических условиях при существенном росте интенсивности межличностных и межгрупповых связей необходим поиск новых подходов к определению и последующему успешному решению актуальных и неотложных задач образования и социально-гуманитарной сферы» [2, с. 229]. А в этих сферах роль лидера также чрезвычайно велика.

Профессиональная культура лидера выступает важным фактором социального прогресса еще и потому, что она, с одной стороны, основана на жизненных ценностях соответствующего общества, а с другой, – сама содержит эти ценности в качестве своих существенных составляющих. И в этом смысле ее также следует рассматривать, наряду с самим лидерством, как социальную ценность. Ведь не случайно А. С. Пономарев подчеркивает, что «по своей сущности и предназначению социальные ценности образуют своеобразное моральное, духовно-культурное и жизненно-ценностное пространство, в системе координат которого происходит индивидуальное и общественное бытие человека». Ученый подчеркивает, что, «учитывая ту роль, которую играют в этом бытии и в его упорядочивании лидеры, есть все основания утверждать, что сам по себе феномен лидерства выступает одной из чрезвычайно важных социальных ценностей» [3, с. 96]. Поэтому лидера, которому присуща профессиональная культура, необходимо считать действенным фактором социального прогресса и демократизации общественной жизни.

Еще одно условие успешного осуществления лидером своей важной общественной миссии состоит в его неуклонном следовании принципам и нормам моральности. Как специально подчеркивают

А. Г. Романовский и А. С. Пономарев, «харизматический лидер почти всегда достаточно быстро начинает осознавать то влияние и власть над людьми, те возможности, которые это открывает перед ним. Однако истинному лидеру, кроме того, присущи также четкие нравственные принципы и понимание своей социальной миссии» [4, с. 54]. Ведь хорошо известно, что одной внешней привлекательности, одной харизмы лидеру еще крайне недостаточно для того, чтобы завоевать признание людей и власть над ними. Он никогда не сможет завоевать и тем более поддерживать свой авторитет, если не будет нравственной личностью.

Сама идея социального прогресса предполагает совершенствование не только уровня материального благосостояния людей, но и качества их жизни, толерантность и благожелательность во взаимоотношениях между людьми. Эта идея направлена на формирование богатого духовного мира человека и на ощущение им личной свободы при условии понимания своей ответственности за решения и действия, поступки и высказывания. Такое сложное переплетение процессов и условий прогресса требует понимания его целей широкими массами. Это понимание обеспечивают лидеры.

Список літератури:

1. Гуревичов М. М. Професійна культура менеджера в умовах інноваційного розвитку: монографія / М. М. Гуревичов, А. В. Долгарев, С. М. Пазиніч, О. С. Пономарьов; за заг. ред. О. С. Пономарьова. – Харків: НТУ «ХПІ», 2010. – 240 с.
2. Заветный С. О. Культура педагога: монографія / С. О. Заветный, С. М. Пазиніч, О. С. Пономарьов, Л. М. Тіщенко.; за редакцією О. С. Пономарьова. – Харків: Міськдрук; ХНТУСГ ім. П. Василенка, 2015. – 320 с.
3. Пономарьов О. С. Феномен лідерства у просторі соціальних цінностей // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2015. – № 3. – С. 93-101.
4. Романовський О. Г. Парадокси харизматичного лідерства / О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2017. – № 1. – С. 47-56.

*Литвиновський Є.Ю.
м. Київ, Україна*

КРИТИЧНЕ МИСЛЕННЯ ЯК БАЗОВА КОМПЕТЕНЦІЯ СУЧАСНОГО ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ — ЛІДЕРА СУСПІЛЬНИХ ЗМІН

Ще у 2002 р. узагальнюючи підходи до визначення феномену еліти, ґрунтуючись на необхідності формування нової еліти українського суспільства, яка спроможна стабілізувати ситуацію в державі, знайти шляхи її подальшого розквіту, ми визначили, що під елітою треба розуміти соціальну групу, яка завдяки притаманному представникам специфічному способу життєдіяльності, виконуючи суспільно значущу функцію забезпечує духовно-інтелектуальне підґрунтя самоорганізації і розвитку суспільства України [1].

До такої групи відноситься соціальна група державної служби України, яка в умовах впливу існуючого середовища “V.U.C.A world” (волатільному, невизначеному, складному, неоднозначному) повинна стати лідером змін.

Однак, за твердженням експерта Я. Грицака: “Яку б сферу ти не взявся реформувати, немає і десятка компетентних реформаторів у команді, а лише один-два фахівця без своїх команд. Опинившись на чолі міністерства, такий фахівець не знає, як і хто буде втілювати реформу. За 25 років у нас не з'явилося системи, здатної вирощувати професіоналів, і сьогодні це питання стратегічної безпеки”[2].

О. Співаковський (заступник голови комітету освіти і науки Верховної ради України) підтверджує твердження Я. Грицака у соціальній мережі FB (мовою оригіналу): “Реформы будут. Все. Хотя немножко не те, не такие и не сразу. До этого была раскачка, разогрев, договорняки, прежние обязательства, обманы, саботаж и гири прошлого. Главных реформ – три: рождение новой элиты, победа в войне и рост экономики. Хотя вдруг оказалось, что нет... «людей», и это просто стихийное бедствие.

Стає запитання, а які люди, з яким унікальним набором компетентностей повинні бути в сучасній державній службі, щоб очолити зміни? І яка базова компетентність сучасного державного службовця?

Для відповіді, в межах розробки кластерної моделі профілю сучасного державного службовця ми проаналізували практичні заходи Євросоюзу, щодо підтримки змін в Україні, наукові розробки та думки

експертів з цього питання.

Науковці Національної академії державного управління при Президентові України, ґрунтуючись на сутнісній парадигмі сучасної державної служби вважають, що необхідна актуалізація у профілях професійної компетентності державної служби поряд з професійністю кожного державного службовця - його творчого потенціалу [3].

У проєкті «Профілі компетенцій лідерства на державній службі в Україні» (квітень 2010 року) [4] серед ключових компетенцій ефективного державного службовця виділяється аналітичне мислення та стратегічне планування.

Експерти з менеджменту стверджують, що 40 % успіху діяльності залежить від правильного бачення себе та свого оточення.

Організація економічного співробітництва й розвитку в щорічному звіті, де описуються найкращі практики врядування країн-членів ОЕСР визначає, що в сучасному світі державна служба та державні службовці мають мати набір знань і навичок, які дозволяють знаходити креативне вирішення проблем, неочевидні зв'язки між ідеями та з легкістю оперувати великими масивами даних; бачити проблему інтегровано, не обмежуючись існуючою структурою державних органів та їх функціональним призначенням; застосовувати експериментальні методи та нестандартні рішення [5].

Офіс реформ в профілі вимог до сучасного державного службовця серед інших визначає такі компетентності: демонстрація стратегічного бачення ситуації, робота на випередження; всеохоплююче розуміння проблем, подій: здатність всебічно аналізувати ситуацію, робити відповідні висновки та прогнозувати можливі майбутні наслідки; вміння формулювати стратегічні пріоритети, конкретні цілі і завдання з їх досягнення (стратегічне бачення); успішні дії в умовах невизначеності; здатність ініціювати і очолювати процеси змін, брати на себе особисту відповідальність за результати змін; вміння мотивувати людей щодо необхідності і суті змін, що впроваджуються.

Аналітиками World Economic Forum визначено пріоритетні компетентності взагалі людини 2020 року. Серед них вміння вирішувати складні завдання (зростання значимості у порівнянні з 2015 – 52%), критичне мислення (відбір інформації та її осмислення), креативність (вміння приймати нестандартні рішення), управління соціальним капіталом, координація, взаємодія, емоційний інтелект, вміння вести переговори.

Серед практичних заходів щодо формування сучасних держав-

них службовців в органах влади проводяться тренінги “Очолюючи зміни” за сприянням консультативної місії Європейського Союзу. І першим модулем цих тренінгів не є модулі з операційних чи функціональних аспектів, а з модулю “Системне мислення та управління змінами”.

Узагальнюючи зазначене у моделі соціально-психологічного кластеру профілю компетентностей державного службовця критичне мислення було визначено як базову компетентність державного службовця, поряд з цим були визначені емоційна та комунікативна компетентність як ключові. У сукупності володіння даними компетентностями дозволяють державному службовцю бути лідером змін.

Висновки. 1. “Мислення – це основний людський ресурс. Якість нашого майбутнього цілком залежить від якості нашого мислення. Інтелект - це потенціал. Мислення – це робочий навик, який можна покращити” (Едвард де Боно).

2. “Люди, які присвятили себе тому, щоб стати великими у взаємовідносинах люди, у котрих міцні дружні відносини з тими, з ким вони разом посміхаються і плачуть, з ким навчаються, з ким переживають успіхи і поразки, з ким танцюють і з ким зростають, з ким живуть і з ким вмирають – це ті люди, які живуть найкращим життям” (Джон Ортберг).

3. Емоційна компетентність...“це здатність прийняти декілька ударів в обличчя і після цього продовжити рух далі” (Бред ді Хевен).

Список літератури:

1. Шляхи удосконалення професійної освіти військової еліти. / Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти: Зб. наук. пр.: У 2-х ч. – Х: НТУ “ХПІ”. – 2002. – Вип. 2. – Ч. 2. – С. 371–375.

2. Я. Грицак Заглянуть за горизонт / Новое время – 28 июля 2017 г.

3. Профілі професійної компетентності посадових осіб органів державної влади: наук. розробка / [авт. кол. : Ю. В. Ковбасюк, Р. В. Войтович, С. О. Телешун] ; за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, Р. В. Войтович. – К. : НАДУ, 2015. – 64 с.

4. Профілі компетенцій лідерства на державній службі в Україні (проект) [Електронне видання]. Режим доступу: <https://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjfroCa34PWAhVHSZoKHdJoCdMQ7gEIKZa>

A&url=https%3A%2F%2Ftranslate.google.com.ua%2Ftranslate%3Fhl%3Dru%26sl%3Duk%26u%3Dhttp%3A%2F%2Fwww.ucs-hrm.org.ua%2Fdownload-document%2F273-profil-kompetenci-y-liderstva-na-derzhavniiy-sluzhbi-v-ukrayini.html%26prev%3Dsearch&usg=AFQjCNG7_fqEMmv5S4gGnRPcAZy4_yN_EQ

5. OECD 2017, Government at a glance 2017, OECD Publishing, Paris / dx.doi.org/10.1787/gov_glance-2017-en

*Викторія Лобас
г. Вена, Австрія*

ЙОГА КАК ОДИН ИЗ ФАКТОРОВ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ ЛИДЕРА

Мой опыт и практика йоги изменило мое понимание о человеке, личности и пути к успеху. На санскрите, языке котором трактована индийская философия, слово йога (yoga) происходит от корня (yuj), который переводится как "объединять", "соединять". Речь идет об объединении индивидуума со своим внутренним Я, то есть со своей истинной природой. Согласно Патанджали, основателю традиционной философии йоги, йога – это единство тела, разума и души. Так же он упоминает во второй шлоке "Йога-сутр", что цель йоги в том, чтобы приостановить искажающее воздействие обусловленности ума. Когда ум или разум "затихает" появляется возможность познавать мир непосредственно и без иллюзий. Йога подразумевает духовное просвещение и личностный рост [4].

Лидер является неординарной личностью и наделен определенными качествами характера в большей степени, чем остальные. При анализе феномена лидера особое внимание уделяется его личности. Наиболее важные особенности личности человека как лидера, которые в значительной мере определяют его становление и успех в деятельности, описаны в традиционной учебной литературе: 1) личностные черты лидера; 2) представления лидера о себе самом; 3) потребности и мотивы, влияющие на поведение; 4) система важнейших убеждений; 5) стиль принятия решений; 6) стиль межличностных отношений; 7) устойчивость к стрессу [1]. Исходя

их моего собственного и преподавательского опыта, выше указанные качества могут быть развиты и поддержаны за счет практики йоги.

Моральные нормы йоги включают в себя не нанесение вреда – ненасилие (ahimsa), честность (satya), не присвоение чужого (asteya), сострадание (karuna), доброта (maitri) [2]. А также такие характеристики, как щедрость, великодушие, терпение, прощение и др. Эти качества, на первый взгляд, никак не связаны с обычным, скажем телевизионным образом лидера, но они являются фундаментом его личности [6]. При разговоре о лидере, необходимо различать человека-лидера и человека-управляющего. Именно эти тонкости отличают лидера от управляющего и способствуют изменению его подчиненных на его последователей.

Практика йоги, дыхательные упражнения, медитация помогают ежедневно поддерживать эти особенности в лидере и формировать его личностные черты на одном уровне с формированием его системы убеждений и принципов. За счет медитации, уединения и погружения в себя лидер приобретет четкое понимание о себе самом, что формирует его внутренний мир как сильное и крепкое ядро в виде самопонимания и самооценки. Практика медитации улучшает концентрацию, что важно для работы и принятия важных решений, в том числе повышает устойчивость к стрессу и отношениям в коллективе. Следует добавить, что, по мнению многих исследователей, огромное количество менеджеров страдают от изнеможения (burn out) и внутренней опустошенности, и этот синдром “стоит” корпорациям огромного бюджета. Именно поэтому такие компании как Apple, GE, AT&T, PepsiCo, Sony, and Nike внедряют йогу как ежедневную практику во время обеденного перерыва (Kudesia, 2010).

Выводы. Йога придает лидеру стабильность, уверенность, ясность, самодостаточность, баланс и расслабление. Все эти качества дополняют его интеллектуальные способности и возможности, а также дают внутреннюю силу, которая необходима для него самого как для человека, который испытывает ежедневные нагрузки и за пределами своей работы.

Список литературы:

1. Чередниченко И. П., Тельных Н. В. / И. П. Чередниченко, Н. В. Тельных. Психология управления / Серия «Учебники для высшей школы». – Ростов-на-Дону : Феникс, 2004. – 608 с.

2. Feuerstein G. / G. Feuerstein. The deeper dimensions of yoga: theory and practice. Boston : Shambhala Publications, 2003.–432p.
3. Feuerstein G. / G. Feuerstein. Yoga morality: ancient teachings at a time of global crisis. Prescott, AZ : Hohm Press, 2007.–292p.
4. Frawley D. / D. Frawley. Yoga: the greater tradition. San Rafael, CA : Mandala Publishing, 2008. – 96 p.
5. Kudesia R.S. / R.S. Kudesia. Innovators love yoga and you should too. Leader to Leader, Fall, 2010, Issue 58, p. 11–16.
6. Northouse P.G. / P.G. Northouse. Leadership theory and practice: fourth edition. Thousand Oaks, CA : Sage Publications, Inc., 2007. – 504 p.

*Харченко А. О.
м. Харків, Україна*

ЕКОНОМІЧНА КОМПЕТЕНЦІЯ ЛІДЕРІВ І СОЦІАЛЬНИЙ ПРОГРЕС

Умови функціонування національної економіки на ринкових засадах характеризуються принаймні такими принциповими особливостями. По-перше, постійно загострюється конкуренція не тільки у виробництві та реалізації товарів і послуг, а й на ринку праці й робочої сили. По-друге, істотно зростає роль особистісного чинника у забезпеченні бажаного рівня ефективності суспільного виробництва. По-третє, динамічний характер соціально-економічного розвитку сучасного суспільства зумовлює потребу в постійних змінах виробництва товарів і послуг та змісту і характеру управління ним. Відповідно до цього життя вимагає інноваційних підходів до економічної освіти фахівців, які повинні бути дійсними лідерами.

Економічна компетентність справжніх лідерів має полягати не лише у належному знанні основних положень економічної теорії і особливостей їх практичного застосування. Лідерів необхідно глибоко розуміння того, що в існуючій сьогодні системі економіки країна просто не зможе вижити, не те, щоб розвиватися. Про це красномовно говорять цифри «зростання» ВВП та показники інфляції. Більш того, лідери повинні розуміти, що умовою виживання країни та можливості її виходу з кризи має бути висока професійно економічна компетентність та відновлення раціонального мислення не тільки підприємців, а й представників влади. Вкрай важливою уявляється їхня здатність ви-

являти справжні глибинні причинно-наслідкові зв'язки при аналізі складної сукупності взаємопов'язаних між собою соціально-економічних, суспільно-політичних, науково-технічних і навіть духовно-культурних процесів.

А це вимагає перш за все прагнення лідерів постійно оновлювати свої знання й практичні навички відповідно до логіки науково-технічного і соціального прогресу. Їм необхідно аналізувати кращий досвід світового менеджменту й застосовувати його з обов'язковим урахуванням основних особливостей нашої країни й менталітету її народу.

Як справедливо підкреслюють С. О. Завстний, О. С. Пономарьов та С. М. Пазиніч, «лідер для забезпечення свого стану в колективі, підтримання свого авторитету і дієвості впливу на інших людей повинен постійно підвищувати професійну кваліфікацію, рівень своєї загальної і професійної культури». На думку цих вчених, «прагнення до постійного самонавчання, самовиховання і самовдосконалення та його практична реалізація стають важливими передумовами лідерства та його впливу на людей» [1. с. 141]. А цей вплив, на наше глибоке переконання, сила цього впливу та його дієвість істотною мірою визначаються саме професійно економічною компетентністю лідерів.

Саме висока професійна компетентність лідерів і здатність впливати на людей конструктивним чином зумовлює суспільну потребу у їх появі, в усвідомленні ними своєї важливої місії та активній діяльності по реалізації свого призначення. Це особливо стосується лідерів у сфері економіки, яка виступає визначальним чинником життєзабезпечення людини і суспільства у цілому. До того ж, сама економіка являє собою надзвичайно динамічну систему, в якій постійно відбуваються зміни чинників виробництва та продукції під впливом як науково-технічного прогресу, так і через зміну переваг споживачів, інших обставин.

За цих умов багато хто навіть з активних підприємців може втрачати орієнтири своєї діяльності. Тому суспільство й відчуває потребу в лідерах, здатних розуміти. Аналізуючи феномен лідерства, О. С. Пономарьов зазначає, що «проблема лідерства в контексті суспільних потреб, особливо потреб соціального характеру, має розглядатися у трьох таких аспектах. Перший з них полягає в об'єктивному характері потреби відповідної групи, соціальної спільноти чи суспільства в цілому і кожного з нас в лідерах, які б за нас розв'язували складні життєві проблеми чи ситуації. Другий аспект стосується не просто потреби в лідерах, а в існуванні певної сукупності вимог до них, які вплива-

ють з суспільних очікувань від самих лідерів, від їх дій та відповідних рішень. Третій же вкрай важливий аспект полягає у глибокому розумінні лідером цих очікувань та в його умінні ефективно діяти у відповідності з ними» [2, с. 15]. Розуміння ж очікувань людей і є однією з визначальних рис лідера. При цьому важливо зазначити, що серед очікувань провідне місце посідають пов'язані з економікою.

Економічну компетенцію лідерів істотно посилює їхня харизма як уроджена особистісна риса, яка, власне, і виступає джерелом влади лідера над людьми. М. Гантер, аналізуючи феномен харизми та вплив лідера на своє оточення, обґрунтував шість характерних рис харизматичного лідера: 1) він регулярно обмінюється енергією із зовнішнім середовищем; 2) він уміє правильно обирати характер впливу на людей; 3) йому притаманний дар «випромінювати енергію, «заряджаючи» нею своє оточення; 4) його зовнішність і привітний вираз обличчя буквально заворюють людей; 5) у нього незалежний характер, який він підкреслено демонструє; 6) харизматичному лідеру притаманні виразний артистизм та риторичні здібності [3]. Ці риси допомагають йому чітко роз'яснити людям складні економічні явища, надихаючи їх на успішну діяльність з досягнення тих цілей, які цей лідер ставить перед ними.

Список літератури:

1. Заветный С. О. Філософія впливу: монографія / С. О. Заветний, О. С. Пономарьов, С. М. Пазиніч. – Харків: Видавець Савчук О. О., 2011. – 204 с.
2. Пономарьов О. С. Феномен лідерства в контексті суспільних потреб // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2015. – № 4. – С. 11-19.
3. Gunter M. Charisma / M. Gunter // Journal of communications. – 1979. – Vol. 29. – № 2. – P. 2-54.

*Чеботарьов М. К.
м. Харків, Україна*

АДАПТИВНЕ ЛІДЕРСТВО ЯК ЧИННИК СОЦІАЛЬНОГО ПРОГРЕСУ

Лідерство являє собою цікавий феномен, надзвичайно важливий для забезпечення нормального функціонування і розвитку будь-якої

соціальної групи аж до соціуму включно. З часом і подальшим суспільним розвитком його роль і значення тільки посилюється. Ця обставина привертає пильну увагу багатьох вчених – філософів і психологів, педагогів і соціологів, дослідників проблем менеджменту. Сьогодні існує безліч літератури з проблем лідерства. Як приклад, можна послатися на роботи В. Бабаєва, Ю. Базарова, О. Бандурки, І. Головної, Т. Гури, В. Карасьова, М. Ланських, О. Пономарьова, В. Розанової, О. Романовського, Д. Хенні, Е. Шейна, В. Шейнова та інших. В них розглядаються різні види лідерства, різні підходи до дослідження цього феномену. Так, У. Бенніс і Б. Нанус наводять свою класифікацію й розглядають різні типи лідерів [1].

М. А. Резниченко, М. В. Ланських, О. С. Пономарев та С. М. Пазиніч здійснюють порівняльний філософсько-психологічний аналіз понять керівництва і лідерства [2]. Серед множини різновидів лідерства найбільш поширеним цілком справедливо вважається харизматичне лідерство. Його досліджують В. Врум, Д. Гоулман, Р. Дафт, С. Калашнікова, Дж. Максвелл та інші. Цікавим і відносно новим напрямком досліджень стало так зване парадоксальне лідерство. Його започаткували Р. Фарсон та Р. Кейс [3].

Цей напрям плідно розвивають О. Романовський та О. Пономарьов. Вони, зокрема, вказують, що «один з проявів харизматичного лідерства полягає у свідомому і глибоко осмисленому виборі лідером індивідуальної життєвої траєкторії, в концептуальній відмінності програми і системи його ідей життя. Характерним проявом при цьому слід вважати і наявність у нього своєї особливої, «місіонерської» програми життя, яка завжди відрізняє його від програм інших людей, в тому числі інших визнаних і впливових лідерів» [4, с. 52].

Саме ці якості і парадокси харизматичного лідера допомагають йому практично безпомилково обирати характер впливу на ту чи іншу людину, що робить цей вплив, а отже і саме лідерство адаптивним. Одним з його проявів стає такий розподіл функцій і завдань, який виходить із здатностей і можливостей працівників. Як пишуть М. А. Резниченко та її співавтори, розглядаючи управлінські технології, «серед них однією з найбільш ефективних є делегування повноважень. Ця технологія являє собою ефективний управлінський прийом, сутність якого полягає у передачі частини функцій керівника іншим менеджерам чи працівникам для досягнення конкретних цілей організації» [2, с. 71].

Використання подібних технологій адаптивного управління виступає потужним засобом підвищення його загальної ефективності в умовах все більшого поширення суспільного поділу праці. Не можна не погодитися з О. С. Пономарьовим, що «постійна й неперервна диференціація та розгалуження змісту і форм людської діяльності й відповідне розширення спектру її видів посилюють необхідність міждисциплінарного підходу до дослідження самого феномену діяльності та його логіки. Це зумовлено тим, що ефективне забезпечення і суспільних, і індивідуальних потреб як у практично-перетворювальній, так і в духовно-культурній сферах життя вимагає при організації діяльності та її здійсненні виходити саме з норм і принципів цієї логіки». Вчений впевнений при цьому, що «і навпаки, будь-яке порушення вимог логіки діяльності завжди спричиняє зниження і навіть втрату очікуваної її ефективності» [5, с. 10]. Вважаємо за необхідне підкреслити, що та ідея, з якої ми виходимо при визначенні адаптивного лідерства, саме й ґрунтується на логіці лідерської діяльності.

Цікаво, що інші люди далеко не завжди виявляються здатними збагнути цю логіку. Саме через це О. Г. Романовський вважає лідерство парадоксальним. На його переконання, «для парадоксів харизматичного лідерства характерним є те, що вони обумовлені складною і суперечливою природою феномену харизми. Воно певною мірою є парадоксальним явищем, оскільки, з одного боку, харизма в більшості випадків властива тій і іншій людині від природи, являє собою своєрідний дар. Але з іншого боку, її розвиток і реалізація можуть істотно залежати від низки об'єктивних і суб'єктивних чинників, від зовнішнього середовища, в першу чергу, від характеру соціокультурного простору, в координатах якого і відбувається життя і діяльність лідера» [4, с.52]. Отже, складна й суперечлива природа харизми певною мірою ускладнює й прояв лідерського впливу на людей. Але водночас вона стає одним з важливих джерел необхідності адаптувати цей вплив залежно від особливостей того, на кого він спрямований, залежно від цілей і завдань, які лідер на нього покладає, та від результатів, які він очікує.

Адаптивне лідерство і є найбільш ефективним через урахування всіх особливостей обставин і ситуацій, в яких воно здійснюється.

Список літератури:

1. Беннис У. Лидеры / У. Беннис, Б. Нанус. – М.: Чарли; Сильван, 2001. – 186 с.

2. Руководство и лидерство: философско-психологический анализ / М. А. Резниченко, М. В. Ланских, А. С. Пономарев, С. Н. Пазынич. – Белгород: ИД «Белгород», 2012. – 136 с.

3. Фарсон Р. Парадоксы лидерства; пер с англ. / Р. Фарсон, Р. Кейес. – М.: София, 200. – 160 с.

4. Романовський О. Парадокси харизматичного лідерства / О.Г. Романовський, О.С. Пономарьов // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2017. – № 1. – С. 47-56.

5. Пономарьов О. С. Логіка людської діяльності в управлінні соціальними системами / О. С. Пономарьов // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2007. – № 1. – С. 6-14.

Секція 2

Формування харизматичних лідерів як один із пріоритетних напрямів виховання національної гуманітарно-технічної еліти

*Головешко Б.Р.
г. Харьков, Украина*

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ НАПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ НА УСПЕХ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В процессе обучения и формирования менеджеров трудно переоценить значение установки на успешную профессиональную деятельность. Мы прекрасно знаем, что решающую роль в карьере управленца может сыграть лишь факт его направленности на успех либо на неудачу. От того, стремится ли он достичь позитивных и конструктивных результатов, либо избежать негативных напрямую зависят результаты его профессиональной деятельности.

Традиционно успех понимают, как позитивный результат в достижении поставленных целей, признание кого-либо или чего-либо в общественной среде, сопровождающееся чувством востребованности и получением позитивных эмоций.

Изучая проблематику формирования установки на успех, мы пришли к выводу, что существенную роль играет наличие четко выраженной профессиональной мотивации. На наш взгляд, под профессиональной мотивацией в педагогическом аспекте следует понимать систему устойчивых мотивов, побуждающих личность к овладению соответствующими знаниями, умениями и навыками с целью достижения профессиональной компетентности.

Также, целесообразно отметить, что когнитивные и профессиональные мотивы тесно взаимосвязаны между собой. Активизация профессиональных мотивов положительно влияет на активизацию когнитивных, поскольку желание достичь успеха в профессиональной деятельности приводит к возникновению внутреннего мотива на получение соответствующих знаний. В свою очередь, активизация когнитивных мотивов способствует повышению профессиональных, поскольку повышает уверенность студента в своих силах и положительно влияет на эмоциональное отношение к своей будущей профессии.

Исследования показывают, что почвой для возникновения у будущего специалиста по менеджменту мотивации на достижение профессионального успеха является:

- желание личности достичь положительных социальных и экономических результатов в жизни;
- наличие четкой цели на достижение положительных социальных и экономических результатов в жизни;
- положительное эмоциональное отношение к своей будущей профессии;
- уверенность в своих способностях к освоению профессиональной компетентности и / или осознание того факта, что плодотворный труд является залогом овладения профессиональной компетентностью;
- понимание, что профессиональная компетентность приведет к положительным социальным и экономическим результатам в жизни этой личности.

Мы считаем, что учебным заведениям необходимо учитывать эти факторы при наборе студентов либо позаботиться об их формировании на начальных этапах обучения.

Можно выделить следующие составляющие мотивации менеджера на успешную профессиональную деятельность: стремление к постоянному личному развитию, стремление к постоянному профессиональному развитию, желание реализовать свои профессиональные способности, желание быть лучше своих коллег в профессиональной плоскости, направленность на позитивное развитие своей карьеры, желание добиться признания профессионализма другими лицами.

Инициация у студентов перечисленных мотивов является ключевой задачей учебных заведений в процессе формирования у будущих менеджеров установки на успех в профессиональной деятельности.

*Гура Т. В., Сталин А. В.
г. Харьков, Украина*

ДУХОВНОСТЬ ЛИДЕРА КАК ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ЭЛЕМЕНТ АЛГОРИТМА УСПЕШНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Духовность лидера является необходимым условием для достижения социальной группой цели ее деятельности. В данном контексте ду-

ховність рассматривается как одно из важнейших свойств, присущих человеку или социальной группе, а не как религиозность лидера.

Современные исследователи духовности лидера пишут о противоречии между научно-техническим прогрессом и духовностью человека [1, с.124]. В настоящее время не существует единого мнения о качествах лидера, в том числе о его духовности, что требует исследовании данной проблемы и взаимосвязанных вопросов.

Почему так важны качества лидера? Тема определенных качеств лидера интересовала таких исследователей как Дж. Максвелл, С. Кэмпбелл, Э. Самтек, Ф. Вудсз, М. Вебер, Р. Кетелл, Г. Персон, О.Тид, Б. Нанус. и др.

Руководитель любой сложной социальной системы в ходе своей деятельности сталкивается с делегированием своих полномочий. Как правило, полномочия делегируются лидеру коллектива, либо формальному (назначенному), либо неформальному (наиболее авторитетному члену коллектива). Возникает проблема выбора лидера из имеющих кандидатов, сопровождающаяся оценкой пригодности одного из них к результативной деятельности.

В этом отношении представляет интерес работа нашего соотечественника д-ра филос. наук Малюты А.Н. «Система деятельности», в которой представлена формула, определяющая результат деятельности (R) в зависимости от двух элементов Н (человек) и Т (техника).

$$R = NT = N_{a,b,c...I} T_{a,b,c...I},$$

где R — требуемый результат, $N_{a,b,c...I}$ — оператор или субъект деятельности с его оцениваемыми качествами; $T_{a,b,c...I}$ — используемая в деятельности техника с соответствующими техническими характеристиками.

Когда речь идет о деятельности, связанной с добычей ресурсов, их переработкой или производством товаров из этих ресурсов, то в паре НТ решающее воздействие на результат (R) оказывает техника (Т). В процентном отношении относительный вклад этих факторов может быть, например, таким $N = 2\%$ и $T = 98\%$ и т.п.

При рассмотрении социальной деятельности или процесса создания интеллектуального продукта роль субъекта деятельности (Н), в вышеприведенной формуле, возрастает практически до 100%.

В соответствии с этой теорией минимальный цикл деятельности включает три крупных блока:

1. Генерация
2. Организация

3. Исполнение.

В детализированном виде алгоритм успешной деятельности выглядит следующим образом: Духовность → Философия → Идеология → Меморандум → Программа → Партия → Результат.

Как видим, цикл детальности начинается, в рассматриваемом случае, с духовности лидера. *Духовность* формируется системой ценностей. Под духовностью в этом алгоритме понимается приведение в соответствие своего личного вектора цели с целью высшей организации, контролирующей данную деятельность и целью организации, которую лидер возглавляет. Чтобы деятельность системы была результативной совокупность внешних и внутренних целей должна быть односторонней. Цель должна быть единой.

На примере больших корпораций можно увидеть, что система ценностей либо записывается, и тогда мы имеем свод этических, корпоративных норм и правил поведения, либо это не писанные правила, распространяющиеся далеко за пределы рабочего места и графика работы.

Все эти правила и понятия, взаимодействуя друг с другом, структурируются и обретают целостность, образуя корпоративный дух. Соответствие системы ценностей лидера этому духу и определяет его духовность.

Духовность лидера сопровождается расходом его внутренних ресурсов (физических, эмоциональных, свободного времени) не на поддержание своей личной жизнеспособности, или благосостояния своей семьи, а на поддержание жизнеспособности своего коллектива, в котором он является лидером, а также на поддержание жизнеспособности корпорации, в которую входит коллектив, и вверенных ему сотрудников.

Выводы: если мы в деятельности сталкиваемся с лидером, который имеет внутренние цели разнонаправленные с целью коллектива или корпорации, то ни о какой успешной деятельности говорить не приходится. Рано или поздно возникнет ситуация, при которой отсутствие духовности лидера, сделает достижение результата невозможным.

Список литературы:

1. Романовский А.Г. Основы теории управления социальными системами : учеб. пособие. / А.Г. Романовский. – Харьков : НТУ «ХПИ», 2001. – 195с.
2. Малюта А.Н. Система деятельности / А.Н. Малюта. – Киев : Наукова думка, 1991. – 208с.

*Дорохова Т.О.
м. Харків, Україна*

РОЗУМІННЯ САМОЦІННОСТІ ТА КОМПЛЕКСНИЙ ПІДХІД У ФОРМУВАННІ ОСОБИСТОСТІ ХАРИЗМАТИЧНОГО ЛІДЕРА

Самоцінність – якість системи, яка полягає в тому, що її цільову функцію направлено на саму систему; самоцінність – якість, властива практично всім стабільно (достатньо довго) існуючим системам. [1]

Якщо звернутись до відомого американського психолога – Вірджинії Сатір, та до її «Декларації самоцінності» [2], можна зрозуміти, що самоцінність, яка включає також знання про себе, прийняття себе, своєї значимості в розрізі унікальності, неповторності, є одним з найважливіших факторів формування здорової особистості. Розуміння своєї самоцінності робить з людини лідера свого життя. Тобто навіть якщо людина не лідер в соціумі, вона вже обирає шлях, яким іти, лідера, за яким слідувати, не лише емоційно – тепер її вибір зважений, базований на особистих цінностях та принципах життя.

Якщо ж соціальний лідер розуміє свою самоцінність, він стає чесний із собою, що робить його більш стресостійким, більш цілеспрямованим, дозволяє бути більш варіативним в своїх реакціях та рішеннях. На лідера, який розуміє свою самоцінність важче впливати ззовні, важче маніпулювати його реакціями, адже він добре знає хто він, які в нього цілі, які мотиви, чого він хоче та в який спосіб. Такий лідер стає дуже сильною, і згодом впливовою людиною.

Самоцінність є важливою складовою впливовості і харизматичності. Лідер, розуміючий свою самоцінність, передає послідовникам свої цінності, свою впевненість, свою віру. Психологія має вчити нас, що більшість стрімко йде за тим, хто знає куди і навіщо він іде; більшість підтримує того, хто вірить та бере на себе відповідальність. На мій погляд, розуміння самоцінності мінімізує в людині схильність до диктату та жорстокості внаслідок неважливості доводити та обґрунтовувати свою цінність, максимально очищує його цілі від психологічних залежностей. Він визнає свою цінність, унікальність, значимість. А також вмє керувати унікальністю інших для найбільшої ефективності на шляху до його мети, яка стає загальною.

Комплексний підхід у формуванні особистості харизматичного лідера. Я вважаю, що для формування особистості лідера, тим більш

харизматичного, треба використовувати комплексний підхід, який включає в себе вплив на всі сфери життя.

Треба враховувати, що людина більш орієнтована на зовнішні фактори: так вона отримує «зворотній зв'язок» і розуміє, що виникла проблема. Людина звикла міряти себе через соціальну реалізацію, через відносини з соціумом і вирішує щось міняти, коли виникає незадоволення. Незадоволення є найвиживішим ресурсом людини! Щоб повернути собі відчуття гармонії, значущості, стабільності та можливості робити вибір, відчуття потрібності та визнання, людина починає пошук інструментів та джерела.

І роль психолога в тому, щоб допомогти знайти це джерело в самій людині, в її духовності, дати інструменти, підтримати на шляху познання себе.

Комплексний же підхід полягає в тому, що почавши з пошуку першопричин, з пошуку джерела, яке дасть людині виявити та зрозуміти свої основні цінності та життєві принципи, продовжити виявляти та формувати істинну особисту мотивацію на досягнення цілей в різних сферах життя. Кожна сфера підтримує та впливає на іншу. Для себе я розрізняю 10 сфер: 1. Духовність, 2. Психіка (та відносини з собою), 3. Соматика (Тіло), 4. Відносини, 5. Розвиток та творчість, 6. Діяльність та реалізація, 7. Досягнення, 8. Фінансово-матеріальна сфера, 9. Здоров'я та відпочинок, 10. Простір життя (оточення, в якому людина живе, її дім, місто і т.п.). Кожна людина реалізується в цих сферах, отримує задоволення або незадоволення. Психологи часто стикаються з проблемою «перекосу», коли клієнт приділяє увагу одній-двом сферам, а інші починають руйнуватись. І тепер прийшов час навчитися балансувати, розподіляти свій час та ресурси між всіма сферами, приділяти увагу особистості в цілому.

Такий підхід допоможе зростити нових лідерів – цілостних особистостей, відповідальних та стійких, бо якщо подивитись на сфери життя метафорічно, ми побачимо утворене ними коло – колесо, яке стабільно та рухомо лише тоді, коли всі його частини рівні, вчасно змінюють одна одну в своєму русі.

Тож, що ми можемо зробити для комплексного підходу? Які інструменти використовувати? Якщо брати індивідуальну психологічну практику, одним з найважливіших інструментів вважаю коучінг, як новий в нашій країні напрямок, але вже довідавши свою ефективність в ряді зарубіжних держав. А в якості рекомендації освітнім та тренінговим центрам: доносити до клієнтів важливість роботи по всім напрям-

кам, починаючи з самоцінності; для використання цього підходу розширити свій спектр послуг в розвитку людини або почати партнерські відносини з іншими центрами та установами.

Список літератури:

1. «Теоретичні аспекти і основи екологічної проблеми: тлумач слов та ідеоматичних виразів». Чувашський державний університет ім. І.Н. Ульянова. УНПП «Лабораторія проблем цивілізації». В.П. Галкін, 1998
2. Сатір Вірджинія «Как строить себя и свою семью», 1988. Пер. з англ.: покращене видання – М.: Педагогіка-Прес, 1992 – 192 с.

*Костиця І.В.
м. Харків, Україна*

МІСЦЕ І ЗНАЧЕННЯ ХАРИЗМИ В МОДЕЛІ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ ПОЗИЦІЇ У МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ ВИЩИХ ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Підвищення вимог до рівня освіти та професійної кваліфікації фахівців на фоні переходу до інформаційної суспільної формації обумовили низку питань до добору і фахової підготовки найбільш здібної, талановитої молоді та висунення її на лідерські позиції. Заняття майбутнім інженером лідерської позиції неможливо без наявності у них харизми, лідерських якостей, які набувають розвитку в навчально-виховному процесі вищих технічних навчальних закладів.

Метою нашого дослідження є висвітлення місця і значення харизми в моделі формування лідерської позиції майбутніх фахівців технічного профілю.

Аналіз літературних джерел з дослідження феномену лідерства дає можливість стверджувати, що вершиною розробки теорії рис та теорії здібностей, є теорія харизматичного лідерства, що розроблялася Б. Бассом, У. Беннісом, Б.Нанусом, Д. Надлером, М. Тушманом. Дослідники виявили, що ті лідери, яких послідовники вважають харизматичними, володіють такими якостями як: рефлексія, здатність впливати, мотивувати, надихати, включеність у соціальні процеси, самоактуалізованість.[1, 2, 3] Видатний науковець з розробки проблем лідерст-

ва О. Пономарьов цілком обґрунтовано стверджує: «Якщо керівнику властива харизма, то йому порівняно нескладно стати лідером, особливо якщо він усвідомлює необхідність свого лідерства і бачить переваги, що це дає йому, його управлінській діяльності, персоналу та організації в цілому» [4, С. 58]. Незважаючи на те, що на протязі тривалого часу харизма визначалась як «дар божий», особлива обдарованість, особистісна винятковість, надана людині від народження, сучасні дослідники харизматичного лідерства вважають дещо інакше. Так О. Романовський стверджує, що «її (харизми) розвиток і реалізація можуть істотно залежати від низки об'єктивних і суб'єктивних чинників, від зовнішнього середовища, в першу чергу, від характеру соціокультурного простору, в координатах якого й відбувається життя і діяльність лідера. Деякі з цих чинників сприяють розвитку харизми та її успішному прояву в діяльності лідера та у його впливові на людей, в досягненні поставлених ними цілей. Деякі ж інші чинники цілком можуть перешкоджати її прояву» [5, С. 52].

Першочерговим завданням сучасної педагогіки вищої школи ґрунтовно досліджень з професійної підготовки лідерів є розробка якісної системи заходів для формування і розвитку лідерської позиції майбутніх інженерів. Розглянемо систему цих заходів в розробленій нами моделі впровадження педагогічних умов при формуванні лідерської позиції майбутніх інженерів та визначимо в ній значення і місце харизми.

В структурі лідерської позиції нами виділені чотири компоненти: мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісний та особистісний. Необхідно відзначити, що наявність всіх чотирьох компонентів у структурі особистості майбутнього інженера є необхідною умовою формування лідерської позиції фахівця. В моделі визначено три критерії сформованості лідерської позиції майбутнього інженера: мотиваційно-ціннісний, пізнавально-поведінковий та особистісно-рефлексивний, кожен з яких визначається за своїми показниками. Прояв харизми може відбуватися в складі кожного з чотирьох запропонованих нами компонентів лідерської позиції. Схильність майбутнього інженера до того чи іншого типу лідерських відзнак визначається згідно запропонованих нами критеріїв за відповідними показниками. Комплексом педагогічних умов формування лідерської позиції майбутніх інженерів, на яких ґрунтується наша модель, є: включення студентів в різноманітні види самостійної діяльності; моделювання професійно-орієнтованих ситуацій; організація цілеспрямованої діяльності з формування та розвитку лідерської позиції через взаємний вплив та взаємодію студентів для

зміни і формування самого студента в системі своїх способів мислення та поведінки. Цей комплекс умов обумовлює, насамперед, активні форми та методи виховання та навчання. Для розвитку харизми та її успішного прояву важливо щоб в ході виконання запропонованих педагогічних умов здійснювалось усвідомлення майбутнім фахівцем своїх природних задатків та відбувався цілеспрямований їх розвиток за допомогою досвідчених педагогів.

Таким чином, наявність харизми в системі лідерської позиції сучасного інженера є необхідним чинником його успішної професійної діяльності. Розвиток і успішний прояв харизми можливий за умови усвідомлення майбутнім інженером своїх природних задатків та цілеспрямованої роботи над їх розвитком.

Список літератури:

1. Bass B.M. Bass and Stogdill's handbook of leadership: A survey of theory and research / Bass, B. M. – New York: Free Press, 1990. – 1184p.
2. Bennis W.G. Leaders: The strategies for taking charge / Bennis W. G. & Nanus, B. – New York: Harper & Row, 1985. – 235 p.
3. Nadler D.A. What makes for magic leadership? / Nadler D. A., & Tushman M. L., In W. E. Rosenbach & R. L. Taylor (Eds.) // Contemporary issues in leadership Boulder, CO: Westview, 1989. – P. 135– 139.
4. Руководство и лидерство: философско-педагогический анализ / М.А. Резниченко, М.В. Ланских, А.С. Пономарев, С.Н. Пазынич // – Белгород: ИД «Белгород», – 2012. – 136 с.
5. Романовський О. Г. Парадокси харизматичного лідерства / О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2017. – № 1. – С. 47-56.

*Смолина Н.Н.
г.Харьков, Украина*

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ СТУДЕНТОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Реальная черта - харизма.

Любому человеку, обладающему качествами лидера, нужно демонстрировать их перед аудиторией, управлять и направлять людей

ими не обладающими. Каждому активному человеку присуща такая черта, как харизма. В данной статье мы детально разберем, что есть харизма, присутствует ли она в каждом человеке и как развить в себе это качество.

Лидерами сегодня стремятся стать многие. Многим это удастся за счет рационально продуманных действий и силы воли. Но среди огромной массы людей всегда находятся те, кто обладает еще и странной силой — харизмой. Что это за свойство и откуда оно берется.

Что такое харизма?

Харизма – притягательность, обаяние в психологическом плане. Она подразделяется на природную и соответственную положению. Природная харизма подчиняет людей без видимых на то причин, человек не может объяснить, по какой причине он готов подчиняться харизматичной личности, слушаться ее во всем. Притягательным людям, зачастую, приписывают качества, которыми они в сущности не обладают. Но бывает харизма по положению, к примеру, если вас выбрали президентом, то само-собой, вы будете привлекать внимание общественности к своей персоне. Но в случае, если вам не присуща природная харизма, вы легко можете лишиться своего положения и внимания общества.

Лидер и свобода.

Харизматики не только видят мир по-своему, но и освобождают себя от некоторых ограничений, с которыми другие люди покорно соглашаются. Харизматический лидер позволяет себе изобретать собственные цели, а не принимать те, что навязывает общество.

Рождаются или становятся?

Можно ли «стать» харизматическим лидером? Ответ очевиден: да. Врожденная харизма, харизма как дар судьбы или крови — это миф. Он выгоден людям, уже обладающим властью. Лидеры — не особая раса и не особый подвид людей.

Идеология лидера.

Телемагнат Тед Тернер говорил: «Ставь цели вне пределов своей досягаемости, чтобы тебе всегда было ради чего жить». Лидер — это непременно мечтатель, инженер будущего. Его миссия масштабна и привлекает своей смелостью и величием.

Борьба лидера.

Разумеется, не каждый лидер-харизматик — воинствующий агрессор. Ганди не держал оружия в руках, но борьба его была не менее

ожесточенной, а победа — не менее радикальной, чем у французских революционеров.

Берите пример с великих мира сего. Петр I предпочитал сам махать топором и рвать зубы, многие известные политики и главы государств уже в зрелом возрасте начинают заниматься искусством, овладевают игрой на фортепиано, изучают иностранные языки. Это и лидер Венесуэлы Уго Чавес, и кубинский лидер Фидель Кастро. Да и для чего брать примеры других стран? Глава нашего города Геннадий Кернес демонстрирует завидную волю и достойный характер в желании жить и работать на благо нашего родного Харькова. Почему? Нет покоя от харизмы!

На современном этапе многие склонны считать, что у каждого существует врожденная предрасположенность к харизматичности. Однако в течение жизни в процессе воспитания и социализации этот потенциал прячется либо угасает. Необходимо отметить также, что для проявления харизматичности необходимо определенное окружение, именно оно воспринимает личность как лидера и поддерживает видимость его влиятельности.

Харизма выражается в наборе внешних проявлений, а значит, многие эти элементы можно развивать.

- Харизматичность — это четкое осознание собственных целей.
- Харизматичность — это смелость желаний.
- Харизматичность — это открытость самовыражения.
- Харизматичность — это способность воздействовать не только на группу, но и на массы.
- Харизматичность — это невероятный заряд энергии, который распространяется на окружающих.
- Харизматичность — это управляемая или неосознанная способность влияния на окружающих людей.

Список литературы:

1. По материалам книги Л.В. Шалагиновой «Психология лидерства». С-Пб., 2007
2. Джон Максвелл 21 обязательное качество лидера.—Минск: Попурри, 2004. С.8
3. Руднев, Е. А. Простые секреты харизмы / Е. А. Руднев // Директор школы. - 2006. - N 6. - С. 48-53.
4. Фэйворс Джон. Лидер новой эпохи: метафизический взгляд на проблемы руководства. — 2-е изд. Испр./пер. с англ. — М.: философская книга, 2002 — 368с.

Секція 3

*Традиції і сучасні тенденції міжнародного співробітництва
у сфері освіти лідерів*

*Ануфрієва О.Ф.
м. Харків, Україна*

**ОРІЄНТУВАННЯ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ НА
СПІВРОБІТНИЦТВО ТА ПАРТНЕРСЬКІ СТОСУНКИ У ПРОЦЕСІ
НАВЧАЛЬНИХ ПРАКТИК**

Сучасне виробництво та сфера збуту вимагає від майбутніх інженерів підвищення професійних якостей з метою просування власного виробництва на більш високі рівні, конструювання нових технологій, проектування нових виробів та впровадження сучасних технологічних процесів. Сучасний інженер має бути підготовлений до партнерства та співробітництва, керування різними ланками виробничо - споживчої сфери діяльності, співпрацювати з іноземними фахівцям, володіти основними характеристиками лідера (обдарованість, майстерність, наполегливість, відданість, оптимістичні погляди на життя, любов та прихильність до інших людей, сміливість та впевненість в собі). Зазвичай лідером вважають людину, яка здатна ефективно впливати на інших і з якою бажає співпрацювати більша частина колективу.

Процес навчальних практик нерозривно пов'язаний із поняттям «партнерство». Сенсом спільної діяльності або взаємодії в партнерстві є співробітництво його учасників. У партнерських стосунках відбувається перебудова рольових відносин викладача та студента у рівноправні.

Розглядаючи навчальні практики майбутніх інженерів ми звернули увагу на те, що цей процес повинен бути спрямований на створення суб'єктивно-об'єктивних відносин між викладачем та студентом, що дасть змогу орієнтувати майбутніх інженерів на партнерські стосунки, залучати їх до активної комунікативної взаємодії, встановлення атмосфери взаємоповаги, довіри та відповідальності. Позиція викладача під час навчальних практик є, значущим орієнтиром майбутніх інженерів на співробітництво яка передбачає: виявлення ціннісного ставлення до особистості студента, реалізацію викладачем нових педагогічних ролей та підходів до проведення практики, професійну спрямованість й спілкування.

За умови організації діалогу під час навчальних практик розвивається й функціонує партнерська, рівноправна взаємодія суб'єктів, що об'єднує активність викладача і студентів, їхню діяльність, особистісні позиції та водночас дає їм змогу реалізувати свої своєрідні функції.

Головне значення “діалогу”, що походить від грецького слова “діалогос” (розмова, бесіда), становить обмін думками і знаходження спільної позиції. Діалог розглядають як специфічну форму спілкування, коли викладач сприймає студента як партнера із правом на власну позицію, свій індивідуальний спосіб прийняття світу [1, с. 167]. Налагодження діалогу стимулює виявленню лідерських якостей у студентів та слугує одним з орієнтирів майбутніх інженерів на співробітництво та партнерські стосунки, сприяє обміну інформацією зі студентами. У процесі навчальних практик під час діалогу викладач має можливість застосовувати спеціальні прийоми відкритого, довірливого спілкування: активне слухання з метою почути студентів, розуміти їхню думку та стимулювати їх до подальшого діалогу; уточнення замість випитування, формулювання закритих питань і власного припущення; перифразування, що дає змогу підтримувати вільний потік думки; “Я-повідомлення” замість “Ти, Ви – повідомлення” для вияву власної поваги до особистості та уникнення тиску на неї; резюмування як власний підсумок сказаного в аудиторії; стимулювання студентів до вияву свого емоційного стану, а також відображення власних емоцій, відчуттів [2, с. 212; 3, с. 77–78]. Все це повинно скерувати студентів до пошуку нових знань, обговорення й розв’язання наукових, професійних проблем. За таким підходом викладач організовує зацікавленість майбутніх інженерів процесом пізнання обраної діяльності, формує у них особистісну позицію, допомагає конструювати у студентів власні знання, уміння та навички. Під час співробітництва у процесі навчальних практик студентам надається можливість спілкуватися між собою, пояснюючи незрозуміле. Також у сильніших студентів розвивається особлива відповідальність за весь колектив. Тому мотиваційний рівень учасників набагато вищий, ніж при традиційній формі навчання.

Таким чином, орієнтація майбутніх інженерів на співробітництво та партнерські стосунки є перспективною альтернативною формою сучасного традиційного навчання у процесі навчальних практик.

Список літератури:

1. Педагогічна майстерність: підручник. К., 2004.
2. Гончаров М. А. Основы менеджмента в образовании: учебное

пособие. М., 2006.

3. Грабовська С. Комунікаційний менеджмент і управління трудовими ресурсами в некомерційних організаціях Інститут менеджменту у громадському секторі. Л., 2001.

*Бублій М.П.
м. Харків, Україна*

ОСВІТНЯ МЕРЕЖА: ЗМІСТ, НЕОБХІДНІСТЬ І МОЖЛИВІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ

З огляду на актуалізацію знань як важливого ресурсу інноваційної та інформаційної економіки, збільшується роль освітніх мереж. У мережах в умовах безлічі проектів зароджуються «тонке знання», «відкрита інновація», «акумульований інтелектуальний капітал», що передбачає новий вид співпраці в інтеграції знань організацій і підприємств.

Для підтримання основних компетенцій організацій важливі знання відмінні від знань і компетенцій конкурентів. Інтегруючи знання підприємств в освітній мережі з'являється можливість отримання мережевого продукту за допомогою проектної діяльності. Кожне підприємство, організація, яка входить в освітню мережу володіє різними знаннями в залежності від сфери компетентностей [2, С. 14]. Необхідно розрізнити знання в освітній мережі: знання, поділюване всіма учасниками, специфічне знання (конкретної організації), знання, поділюване конкурентами для формування мережевої організаційної культури.

Підприємства, які найбільш швидко реагують на зміни ринку, створюють нове знання, можуть отримати довгострокову конкурентну перевагу. Можливості отримання нових знань розширюються, завдяки інтеграції знань підприємств і освітніх установ.

Під освітньою мережею нами розуміється система довгострокових неформалізованих або «м'яко формалізованих» стійких взаємозв'язків і взаємодій комерційних організацій, установ вищої освіти та органів місцевого самоврядування і державної влади, що об'єднані загальною метою розвитку і базуються на інтеграції знань, системі цінностей, спрямованій на підвищення ефективності діяльності підприємства.

Освітня мережа може складатися з комерційних і некомерцій-

них організацій. Взаємодія між вузлами мережі має здійснюватися через проекти, що виконуються регулярно (паралельно і/або послідовно) і поступово реалізуються процеси генерації, апробації та комерціалізації знань, оптимізація яких буде здійснюватися в рамках освітньої мережі [1, с.145].

Суспільні потреби в освіті конкретизуються у виконанні освітньою сферою шести головних соціальних функцій: 1) передача культурних цінностей, функція культурного відтворення, побічно стабілізуюча соціум і забезпечує стійкість суспільного життя; 2) функція формування людського потенціалу нації; 3) функція соціалізації, включення людини в соціум і діяльність на конвенційній основі; 4) функція підтримання соціальної стратифікації та забезпечення соціальної мобільності; 5) функція соціального контролю і профілактики соціального конфлікту; 6) функція забезпечення професійної стратифікації – спеціальна освітня підготовка, що відповідає суспільним потребам у різних видах діяльності.

Вважаємо, що функції повинні бути розширені, враховуючи, що освітня мережа працює більше на інтереси не тільки освітніх установ, але і на реальні підприємства. Доцільно виділяти функцію ініціації інноваційного розвитку. Обмін знаннями та інформацією провокує появу нової якості знань.

Ми вважаємо, що перераховані функції повинні бути відображені в конкретизації напрямків розвитку освітньої мережі, які дозволять перейти від постановки цілей до практичного вдосконалення діяльності підприємств.

Вважаємо, що освітня мережа як гетерархічна структура повинна припускати використання різних типів організаційних структур, ефективність яких буде визначатися умовами зовнішнього середовища, географічним положенням підприємств, специфікою виробництва товарів і послуг і т. д.

Величезний ресурсний потенціал підприємств і організацій України повинен бути залучений в ефективний економічний оборот за допомогою інтеграції знань, що може стати одним з основних джерел економічного зростання вітчизняної економіки.

Список літератури:

1. Дослідницькі університети: світовий досвід та перспективи розвитку в Україні : монограф. / [А.Ф. Павленко, Л.Л. Антонюк, Н.В. Василькова, Д.О. Ільницький та ін.] ; за заг. ред. д.е.н., проф. А.Ф.

Павленка та д.е.н., проф. Л.Л. Антонюк. – К. : КНЕУ, 2014. – 350 с.

2. Луговий В. І. Європейська концепція компетентнісного підходу у вищій школі та проблеми її реалізації в Україні / В. І. Луговий // Педагогіка і психологія. – 2009. – № 2. – С. 13–26.

*Євдокимова Є.І.
м. Харків, Україна*

МОРАЛЬНО-ЦІННІСНІ ЯКОСТІ ПСИХОЛОГА

На сьогоднішній день, за психологічною допомогою до психологів звертаються все частіше і ця професія стає все більш актуальна та розповсюджена. Портрет ідеального або типового професіонала у будь якій професії, сформульований в термінах психологічно вимірних властивостей, а саме у професіограммі. Професіограма психолога визначає те, чим займається цей фахівець, які види діяльності домінують у його роботі та які якості забезпечують успішність виконання його посадових обов'язків [1].

І. Вачков вважає, що особистісні якості психолога мають бути, такими: концентрація на клієнті, бажання та можливість йому допомогти; відкритість до відмінних від своїх власних поглядів і суджень, гнучкість і терплячість; емпатійність, сприйнятливість, здатність створювати атмосферу емоційного комфорту та інші [1].

Загалом аналізуючи наукові джерела можна виділити такі види якості : особистісні, соціально – психологічні та морально – етичні.

До особистісних відносяться: здатність до критики і самокритики; самопізнання і психокорекції власних проблем; творчість; уважність; розвинену образну і словесно-логічну пам'ять, відповідні їм типи мислення; врівноваженість; високий рівень інтелекту.

До соціально-психологічних відносяться: інтерес по відношенню до роботи і її завданням, професіоналізм, вміння слухати і ясно висловлювати свої думки, комунікативні здібності, емпатичність, допитливість, гнучкість і терплячість, ввічливість, ораторські здібності, здатність створювати атмосферу емоційного комфорту. До морально – етичних відносяться: дисциплінованість, зацікавленість та повагу до іншої людини, здатність контролювати себе, відкритість до відмінних

від своїх власних поглядів і суджень, безпристрасність, толерантність, відкритість, доброзичливість, віра у здібності учасників групи або клієнта до зміни та розвитку [1,3, 5].

Вагомий внесок у вивчення якостей психолога зробив Ільїн Є.П., описав відомі експерименти з дослідження відмінності особистісних особливостей студентів різних спеціальностей. А. І. Серавін і І. А. Фірсова, показало, що студенти-психологи характеризувалися найвищою товариськістю, низькою агресивністю, схильністю замислюватися про те, що вони говорять і роблять. Професії типу «людина - людина» мають товариськістю схильні. Це підтверджується і даними, отриманими М. С. Корягіною: студенти-психологи виділялися виразністю емпатії. У студентів-психологів високе місце в ієрархії цінностей займають «хороші друзі», «здоров'я», «чесність» і «щасливе сімейне життя». Такі цінності, як «тверда воля» і «матеріальне благополуччя», для психологів не є основними [2].

На сьогоднішній день усе більше розповсюджується “Теорія моральних основ”, яка була розроблена американськими психологами під керівництвом Дж. Хайдата. Вона опирається на перелік таких положень: що кожна культурна і соціальна спільнота має в наявності свої власні, неповторні моральні цінності; незважаючи на історико-культурні особливості виділяють перелік універсальних принципів, які зустрічаються майже у всіх соціумах; кожна культура чи соціальна група будує своє життя на базі моральних принципів; в основі більшості конфліктів полягає різниця універсальних моральних принципів.

Виділяють такі моральні засади: Турбота / нанесення шкоди, вона засада базується на унікальній здатності людини переживати біль іншої істоти. Чесність / шахрайство, основа цієї засади має відношення до еволюційного процесу взаємного альтруїзму. Лояльність / здатність зрадити, на цьому принципі базується почуття патріотизму і самопожертви заради групи. Основа - влада / безладдя, ця основа була сформована за допомогою традиції соціальних ієрархій в людській історії. Її основа лежить в основі питань поваги до законної влади та суспільних традицій. Святість / деградація, основа даного принципу, була сформована психологією відрази і страху забруднення, що лежить в основі твердження, що тіло людини являє собою храм, який може бути осквернений аморальними думками, намірами, або діями [4].

Таким чином, серед запропонованих різними дослідниками професійно важливих для психологів можна виділили такі морально – цінності якості: комунікабельність, самовладання, уважність, емпатія,

моральність, повага до інших, відповідальність, терпимість, дисциплінованість, зацікавленість, винахідливість та інші.

Список використаної літератури:

1. Вачков І.В. Введене в професію «психолог»: Учеб. посібник/ І.В. Вачков, І.Б. Грішпун, Н.С. Пряжников; Під ред. І.Б. Грішпуна. 3-є вид., Стер. – М.: Видавництво Московського психолого - соціального інституту; -Воронеж: Моджі, 2004. - 464с.
2. Ільїн Є.П. Диференціальна психологія професійної діяльності – СПб.: Пітер, 2008. — 432 с.
3. Климов Е. А Психолог. Введення в професію / Е. А Климов, О. Г. Носкова, Е.М. Иванова та ін. / За ред. Е.А.Климова. - М., 2008. - 112с.
4. Книш А. Є. Діагностика типу морального лідерства у сфері бізнесу : навчальний посібник / А. Є. Книш; за заг. ред. О. Г. Романовського, С. В. Калашникової. – К.: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016, – 40 с.
5. Маркова А.К. Психологія професіоналізму. - А.К. Маркова. - М.: Межнар. гуманні. фонд «Знання», 1996. - 308 с.

*Коломієць О.В.
м. Харків, Україна*

МОТИВАЦІЯ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ ДО МІЖНАРОДНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА В ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ

Наука завжди була глобалізованою і сьогодні неможливо уявити європейського викладача, дослідника, який би не співпрацював з іноземними колегами, адже наука – це спільний здобуток, універсальна та цивілізаційна цінність. Нині Міністерство освіти і науки України демонструє спроби реалізувати ключові механізми міжнародного співробітництва, зокрема, у визначенні напрямів та мотиваційних пріоритетів інтеграційної освіти або у становленні інституту стратегічного партнерства у процесі фахової підготовки майбутніх інженерів. Успішне співробітництво вищого навчального закладу у сфері освіти на міжнародному рівні здатне сприяти вирішенню багатьох найактуальніших завдань життєдіяльності сучасного вишу та сприяти процесам реформування і модернізації національної освітньої сфери [1].

Актуалізується проблема підвищення якості фахової підготовки майбутніх інженерів, що обумовлена недостатнім стимулюванням їх до міжнародного співробітництва. Студенти не мають повного уявлення про складові співробітництва. На питання «Чи є необхідним міжнародне співробітництво?» всі дали позитивну відповідь, пояснивши це тим, що без співробітництва стає неможливим вирішення спільних завдань. Однак, описати складові частини співробітництва опитані не змогли. При стимулюванні майбутнього інженера необхідно враховувати декілька аспектів мотивації: її ознаки, теорії, засоби, а також враховувати мотивацію інших стран [2].

Головною ланкою мотивації студента є його спонукання - прояв бажань, задовільнити власні потреби. Розуміння необхідності студентами міжнародного співробітництва дає їм змогу: отримання високооплачувального робочого місця, кар'єрного зростання та самотвердження за умови володіння ним лідерських якостей, бажання самореалізовуватися та самовдосконалюватися в обраній професії; розширення власного кругозору.

Вагомим елементом мотивації майбутніх інженерів до міжнародного співробітництва можна вважати участь студентів і викладачів у грантах та отримання ними стипендій. Таке економічне стимулювання, дозволяє сформувати взаємозв'язок між продуктивністю навчального, наукового і культурно-масового процесів та грошовою винагородою, що стимулює студентів до професійного самовдосконалення та саморозвитку та самореалізації.

На наш погляд, мотивація до міжнародного співробітництва повинна сприяти задоволенню особистісних і соціальних потреб майбутнього інженера.

Список літератури:

1. <http://megapredmet.ru/1-45279.html>
2. Обухова Е.А. Мотивационные проблемы международного менеджмента. Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. [Электронный ресурс]. URL:<http://ekonomika.snauka.ru/2014/03/4353>

Секція 4

Розробка та використання технологій фізкультурно-спортивної діяльності у освіті лідера

*Борейко Н.Ю., Азаренкова Л.Л.
м. Харків, Україна*

РІВЕНЬ СФОРМОВАНOSTІ ІНІЦІАТИВНОСТІ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ТА СПОРТУ

За даними досліджень, сучасні роботодавці однією з найважливіших якостей, які повинні формуватися у фахівців фізичної культури та спорту - виокремлюють лідерські якості, а саме ініціативність та активність.

Проблеми лідерства є одними з найактуальніших в педагогіці, психології та філософії. З давніх давен людство формувалось завдяки діяльності великих лідерів держав, лідерів-полководців, лідерів-науковців, Але, сьогодні, коли людство досягло найвищого розвитку в різних сферах життя, коли кожна з сфер має важливі завдання для розвитку людства та його збереження, стає проблема підготовки фахівців-лідерів в усіх сферах - ініціативних, цілеспрямованих, відповідальних, які регенерують нові, але дуже виражені ідеї. За останній час з'явилося багато вітчизняних наукових шкіл, які займаються проблемами формування лідерства.

Лідерство, розглядається нами, як здатність чинити вплив, як на окрему особистість, так і на групу, спрямовуючи зусилля на досягнення певних цілей.

Вивчення вітчизняного досвіду формування лідерських якостей студентів спеціальності «Фізичної культури та спорту» в ВНЗ дозволило виділити наступну проблему: робота із формування лідерських якостей студентів носить переважно інтуїтивний, ніж науково обґрунтований характер.

Одним з найважливіших якостей лідера за словами Джона Максвелла є ініціативність: «Без неї ви не зробити ні кроку».

Ініціативність - це здатність особистості до самостійної діяльності; розумова або фізична вольова активність, своєчасно продемонстрована в організації дій, спрямованих на досягнення як власних, так і

суспільних цілей. Ініціативність - це стійка властивість особистості, яка проявляється не під впливом чужих вказівок, а, навпаки, це усвідомлене і рішуче бажання щось почати або перетворити.

Ініціативність властива сміливим людям, що не бояться зробити перший крок і самостійно приймати рішення. При цьому необхідно враховувати, що ініціативність може бути відповідальною та безвідповідальною. Так безвідповідальна ініціативна людина є легковажною і може починати справу не враховуючи її нюанси, не доводячи її до кінця, не вважаючи на наслідки.

Відповідальна ініціативна людина - це енергійний індивідуум, що володіє достатньою часткою винахідливості і підприємливості, вільно самовиражається і завжди готовий особисто відповідати за наслідки прийнятих ним рішень.

Прояв ініціативності студентів спеціальності «Фізична культура і спорт» розглядався в їх спортивній, суспільній та навчальній діяльності. В дослідженні приймали участь студенти 3-4 курсів (52 особи). Проводилось спостереження як вони проявляли ініціативність та активність на тренуваннях, змаганнях, на організаційних заходах, на навчально-практичних заняттях, результати вносили в щоденники та протоколи.

Для виявлення рівня сформованості ініціативності був використаний тест опитування «Ініціативна Ви людина?». Студентам пропонувалося відповідати на питання з варіантами відповідей (дуже часто, часто, коли як, рідко, дуже рідко). Тест містив 9 питань. 1. Як часто Ви намагаєтесь, щоб люди йшли за Вами як за лідером? 2. Як часто Ви прагнете домінувати над людьми? Як часто Ви дозволяєте людям контролювати свою поведінку? 4. Чи багато людей можуть легко на Вас впливати? 5. Чи багато є людей, які можуть контролювати важливу для Вас ситуацію? 6. Як часто Ви намагаєтесь захопити лідируючу позицію в людських відносинах? 7. Як часто Ви намагаєтесь впливати на людей, щоб вони слідували Вашому образу дії? 8. Як часто Ви дозволяєте іншим приймати важливі рішення, що стосуються Вас? 9. Як часто Ви берете на себе відповідальність за ситуацію, що стосуються інших людей?

За результатами тестування 42% студентів спеціальності «Фізична культура та спорт» проявляють ініціативність та активність на високому рівні на тренувальних заняттях та змаганнях; 26% студентів ініціативу проявляють на навчальних заняттях і лише 15% студентів ініціативні в суспільній діяльності. За даними анкетування 37% студентів

нтів мають низький рівень ініціативності, дозволяють іншим приймати важливі рішення, не беруть на себе відповідальність за ситуацію, перекладають відповідальність на інших.

Таким чином, було визначено, що високий рівень ініціативності у всіх видах діяльності мають лише 14% студентів спеціальності «Фізична культура і спорт», середній рівень – 31% та низький рівень – 55%. Отримані результати свідчать про актуальність дослідження у подальшому проблеми формування ініціативності у студентів спеціальності «Фізична культура і спорт».

Список літератури:

1. Maxwell J.C. The 21 irrefutable laws of leadership : follow them and people will follow you / John C. Maxwell. – 10 th anniversary ed. – 2007. – 336р.
2. Максвелл Дж. Основы взаимоотношений : об этом должен знать каждый лидер :/ Дж. Максвелл. – К. : Брайт Букс, 2007. – 128 с.
3. Слесик К. Виховання лідерів / К. М. Слесик. – Х.: Основа, 2009. – 128 с. – (Серія «Управління школою». Вип. 5 (77)).
4. Практикум з психології : психодіагностичні методики для самопізнання / упорядник Періг І.М. – Тернопіль : СМП «Тайп», 2015. – 116 с.
5. http://www.business-test.ru/test.asp?id_test=188 Тест «Инициативный ли Вы человек» .

*Зінченко Л.В.
м. Харків, Україна*

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ХИСТУ У КАПІТАНА СПОРТИВНОЇ КОМАНДИ

Лідерство починає свої витоки, тоді, коли з'явився інтерес до управління. Лідерство – це вплив на інших людей. Поняття «лідер» набуває свого значення лише у поєднанні із поняттям «мета». Адже тільки у справжнього лідера завжди є мета. Але і цього недостатньо у лідера завжди є послідовники, яких він веде за собою і впливає на них заради досягнення спільної мети. Послідовність визначає справжнього лідера, його здатність і уміння вести за собою людей.

Лідерський хист розкривається особистою або командною ефективністю. Цю ефективність можна чітко побачити на прикладі ігрових спортивних команд з футболу, баскетболу та інші. Якщо лідер в команді є сильним, то обмеження для команди є невеликі. Проте, якщо людина має слабкий лідерський хист, це означає лише одне, що спортивна команда обмежена. Талановиті гравці є майже в кожній команді, проте немає перемог. Це свідчить про те, що проблема в лідерстві.

Джон Максвелл – міжнародний експерт з питань управління й автор книжок з лідерства, командної роботи, успіху та спілкуванню пропонує декілька варіантів підвищити свою ефективність:

1 наполегливо працювати, щоб збільшити відданість успіху та вдосконаленню, тоді, можливо, вдасться збільшити свою ефективність усього до – 30%;

2 дуже наполегливо працювати над підвищенням свого лідерського хисту і саме тоді можливо збільшити свою ефективність аж до – 300%.

Успіх з лідерством дає набагато ширші та глибокі можливості для досягнення поставленої мети.

Джон Максвелл пропонує тест з кожного закону про лідерство (21 беззаперечний закон лідерства) «Оцінка лідерського хисту» в якому є можливість оцінити свої лідерські якості, дізнатись слабкі та сильні сторони, а також зрозуміти в якому «законі» треба працювати більш глибоше.

Було проведено письмову оцінку лідерського хисту з тесту Джона Максвелла. В тесті запропоновано двадцять одне питання з кожного закону лідерства і три варіанта твердження, навпроти кожного треба поставити відповідний бал від нуля до трьох. В експерименті прийняли участь збірні студентські команди з баскетболу і футболу Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут».

По завершенню тесту з кожного закону треба підрахувати результати і виявити слабкі і сильні сторони. Для цього надані наступні рекомендації:

8 – 9 балів. Цей закон перебуває у сильній зоні.

5 – 7 балів. Цей закон треба розвивати. Є потенціал стати сильнішим.

0 – 4 балів. Це слабка зона.

Двадцять один беззаперечний закон лідерства по Джону Максвеллу: закон обмеження, закон впливу, закон процесу, закон навігації, закон цінності, закон надійної основи, закон поваги, закон інтуїції, закон магнетизму, закон зв'язку, закон ближнього кола, закон передачі повноважень, закон картини, закон визнання, закон перемого, закон великого імпульсу, закон пріоритетів, закон самопожертви, закон слушної мети, закон вибухового зростання, закон спадщини.

За отриманими результатами можна побачити, що команда з баскетболу НТУ «ХПІ» має два лідера, один із гравців команди фактичним лідером отримав 8 – 9 балів на 17 законів лідерства, другий гравець команди отримав 8 – 9 балів на 15 законів лідерства. Це майже відмінний результат, вони мають дуже багато сильних лідерських якостей та їх використовують. Інші гравці мають великий потенціал стати сильнішими.

Команда з футболу НТУ «ХПІ» має одного формального лідера він отримав 8 – 9 балів на 14 законів лідерства, це досить не поганий результат. Лідер має багато лідерських якостей, користується ними і веде команду до поставленої мети. Інші гравці футбольної команди мають потенціал стати сильнішими, якщо розвиватимуть себе з кожного закону про лідерство.

Отже, можна зробити висновки, лідерство треба примножувати, розвивати, насичувати себе інформацією. Намагатись приділяти багато уваги чомусь важливому, речам які потрібні для досягнення поставленої мети. Періодично оцінювати свій лідерський хист, для того, щоб мати уявлення про початкові лідерські якості. Не соромитись запитувати оточуючих, як вони оцінюють ваші лідерські якості. Навчатись бути лідерами.

Література: Maxwell J. The 21 irrefutable laws of leadership: follow them and people will follow you / John C. Maxwell. – 10th anniversary ed. – Nashville: Thomas Nelson, 2007. – 336p.

Секція 5

Соціальна адекватність та відповідальність лідера

*Болотова В.О., Байдак Т.М.
м. Харків, Україна*

КАР'ЄРА ТА ЛІДЕРСТВО: ТОЧКИ СТИКАННЯ В УЯВЛЕННЯХ СТУДЕНТІВ

Успішна інтеграція в систему трудових відносин та самореалізація випускників вищих навчальних закладів в сучасних умовах все більше починає залежати від їх кар'єрних орієнтацій. Однією з умов конкурентоспроможності молоді людини є установка на лідерство, яка проявляється в мотивах, цінностях, уявленнях про власну майбутню кар'єру.

Ми згодні з В.Ю. Івановим, який вважає кар'єру процесом професійного, соціально-економічного розвитку людини, що виражається в її просуванні по щаблях посад, кваліфікації, статусів, винагороди та фіксується в певній послідовності займаних на цих щаблях позицій [1].

Кар'єрними планами можна вважати, за визначенням А.Я. Кібанова, індивідуально усвідомлені, власні судження людини про трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження та задоволення працею, плани про поступове просування по трудових сходах, зміну навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з професійною діяльністю [2].

Наявність установки на лідерство у кар'єрних планах можна виявити через аналіз так званих «кар'єрних якорів», поняття яких було введено у науковий обіг Е.Г. Шейном. «Кар'єрний якор» - це вектор прагнень у трудовій діяльності, тобто основні трудові цінності, потреби та мотиви людини, усвідомлення власного призначення, яке діє як певний примус. Це саме ті установки, які людина не може відкинути, приймаючи рішення щодо побудови власної кар'єри [3].

Е.Г. Шейн виділив вісім головних кар'єрних орієнтацій особистості: професійна компетентність, яка пов'язана з наявністю здібностей в певній галузі; менеджмент, що є орієнтацією на інтеграцію зусиль інших людей, прийняття відповідальності за кінцевий результат діяльності групи співробітників або організації в цілому; автономія, яка має на увазі звільнення від організаційних правил, приписів і об-

межень; стабільність, що обумовлена потребою в безпеці та стабільності місця роботи та місця проживання; служіння орієнтовано на роботу заради людства, бажання змінити цей світ на краще; виклик, це гостра необхідність конкуренції, подолання перешкод цінність перемоги над іншими; інтеграція стилів життя є орієнтацією особистості на збалансоване професійне та сімейне життя; підприємництво – орієнтація на створення нових організацій, товарів або послуг [3].

Ми вважаємо, що типами «кар'єрних якорів», які безперечно включають цінність лідерства є професійна компетентність, менеджмент, виклик та підприємництво.

Дослідження студентів НТУ «ХПІ» щодо їх кар'єрних планів (із застосуванням тестової методики Е.Г. Шейна, адаптованим В.О. Чікер та В.Є. Вінокуровим) [4], яке було проведено студентами та викладачами кафедри соціології та політології показало, що можна виділити чотири рівня кар'єрних орієнтацій опитаних студентів: високий (стабільність – 7,1 балів), середній (автономія – 6,4 балів, інтеграція – 6,3 балів, менеджмент – 6,1 балів та служіння – 6,1 балів), нижчий (виклик – 5,4 балів, професійна компетентність – 5,0 балів).

Таким чином, провідним мотивом та головною цінністю при реалізації кар'єри у студентів НТУ «ХПІ» є стабільність роботи. Кар'єрна орієнтація на стабільність обумовлена потребою в безпеці та має на увазі пошук роботи в такій організації, яка забезпечує тривалий термін служби, має гарну репутацію, піклується про працівників після звільнення, виглядає більш надійною в своїй галузі. Люди з такою орієнтацією більшою мірою схильні відповідальність за управління кар'єрою перекладати на роботодавців. На другому місці у студентів орієнтація на «автономію». Таким студентам важливо самостійно вирішувати, як, коли і що робити для досягнення тих чи інших цілей. Також для респондентів виявилось гармонізувати професійну та особисту сфери.

«Кар'єрні якоря», які передбачають спрямованість на певну лідерську позицію знаходяться у другий половині списку за розповсюдженістю. Це орієнтація на управління, підприємництво, виклик та професійна компетенція. Тобто опитані не налаштовані брати на себе відповідальність в управлінні людьми чи проектами, вирішувати унікальні завдання та реалізовувати свої здібності і таланти у певній галузі. Таким чином, у студентів необхідно не тільки формувати лідерські якості, але й само бажання бути лідером.

Список літератури:

1. Иванов В. Ю. Управление карьерой менеджера: необходимость и основное содержание / В. Ю. Иванов // Менеджмент в России и за рубежом. — 1998. — № 5. — С. 45-53.
2. Кибанов А. Я. Планирование карьерного роста : Инновации на государственной службе : монография / А. Я. Кибанов, Т. В. Лукьянова, А. С. Лобачева. — М. : Купер Бук, 2015. — 161 с.
3. Schein E.H. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century / Edgar H. Schein // Academy of Management Executive. — 1996. — № 4. — P. 80-89.
4. Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонал / В. А. Чикер. — СПб. : Речь, 2004. — 176 с.

*Доля І. М.
м. Харків, Україна*

ПРОБЛЕМИ ЛІДЕРСТВА В ПОЛІТИЧНІЙ ОПОЗИЦІЇ СУЧАСНОЇ РОСІЇ

Напередодні чергових виборів Президента Російської Федерації, сучасний політичний істеблішмент посилено шукає зручну кандидатуру на фоні якої діючий Президент РФ В. Путін буде мати однозначні переваги, що гарантує йому забезпечення демократичності його перемоги в президентській компанії 2018 року. Імідж сучасної російської опозиції є результатом роботи не скільки опозиціонерів, а піар проект контрольований владою. Будь-які дії як вітчизняних опозиціонерів, так і тих, що перебувають у вигнанні, працюють на імідж сучасної Росії, тому що російські опозиціонери як ніхто у світі розуміють різницю між двома діями: критикувати дії влади й брати відповідальність за прихід до влади!

Номенклатурна опозиція представлена «опозиційними» парламентськими партіями з їх незмінними лідерами: Геннадієм Зюгановим, КПРФ; Володимиром Жириновським, ЛДПР, Григорієм Явлінським з партією «Яблуко». Кожна з представлених сил створює ілюзію опозиції, яку за ідеологічними складовими можна поділити на комуністичну та ліберал-демократичну. Моніторинг федеральних ЗМІ доводить пряму тенденцію: представники номенклатурної опозиції з певною черговістю задають тон, ритм політичним антипутинським ви-

ступам, а згодом також м'яко й оперативно знімають гостроту піднятих питань.

Молоде крило опозиціонерів активно формується з початку 2000 року але також базується на вже визнаних фігурах, міняються розклади усередині не більше того. Російська младо опозиція в більшій мері зацікавлена у власному зовнішньому піарі й внутрішній конкурентній боротьбі, а протистояння режиму В. Путіна йде як навантаження, і те скоріше як особиста ініціатива. У той же час, жодна опозиційна сила із числа «младо опозиції» так і не змогла провести в Держдуму своїх людей по одномандатних округах.

У листопаді 2016 р. під керівництвом Михайло Ходорковського було створено нове опозиційне об'єднання «Відкрита Росія». Ядро організації становлять Володимир Кара-Мурза (у минулому співголова партії «ПАРНАС»), Андрій Броварників, Марія Баронова. У кращих традиціях незадоволених владою інтелігенції в еміграції члени руху ставили собі за мету організовувати контроль над ЗМІ, боротися з урядовою пропагандою, брати участь у виборах в обласні й міські органи влади. Однак в основі ідеології «Відкритої Росії» покладено ідею зміни існуючої влади, викладена в доповіді за назвою «П'ять кроків у майбутнє», що формує в середньостатистичних громадян думку про організацію, як прозахідну структуру, що прагне розвалити Росію ззовні [1].

Передвиборча ситуація в Росії активізувала дії влади в контексті активізацій дій опозиціонерів з метою створення ілюзії реальної конкуренції діючому Президентові РФ. Враховуючи падіння рейтингів основного кандидата на президентський пост, необхідна альтернатива. Саме кандидатура О. Навального як фігуру нової російської опозиції і готує влада у вигляді альтернативи діючому Президенту РФ.

Вся компанія О. Навального є активним шоу, у режисурі якого відчувається рука офіційного політичного лідера. Численні інформаційні вброси про факти корупції серед чиновників РФ і наближених до нинішнього Президента в реальній дійсності не доводяться до логічного фіналу. Тактика мітингів свідомо носить антидержавний характер й або проходять без узгодження з місцевою владою про можливості проведення мітингу, або супроводжується гаслами, що роблять їх проведення «поза законом». Всі дії під керівництвом О. Навального проходять одномоментно, акцент робиться не на прямих випадках на адресу В. Путіна, а на його найближче оточення чиновників і родичів (Д. Медведєва, Д. Рогозіна, О. Сидякіна, К. Шамалова, Є. Пригожина й інших).

На користь «технічності» кандидатуру О. Навального свідчить і чистий популізм його передвиборної програми на пост Президента РФ офіційно представленої на опозиційному сайті. Основними позиціями програми є боротьба з корупцією й подолання соціальної нерівності. Саме формулювання однієї з тез передвиборної програми – «звільнити підприємців з невеликим доходом від податків», для людини з економічною й юридичною освітою утопічна, тому що податки малого та середнього бізнесу є основою стабільності економіки держави, а тому грамотний керівник повинен пропонувати «пільгові канікули» саме їм [2].

Ще одним з наріжних каменів компанії О. Навального може стати зростання його непопулярності саме в глибинці Росії, у регіонах в яких переважають вихідці з Середньої Азії, Закавказзя, Татарстану, тому що О. Навальний є прихильником обмеження в'їзду для трудових мігрантів, і навіть виступає за візовий режим.

Таким чином, сьогодні з упевненістю можна сказати, що вся російська опозиція була й буде винятково маріонетковою, чітко працюючою за прописаним владою сценарієм, з «ручними» політичними лідерами для підтримки ілюзії реалістичності існування демократії в РФ.

Список літератури:

1. Доклад «Россия пять шагов в будущее» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://openrussia.org/media/700229/>
2. Базовые пункты предвыборной программы Алексея Навального [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://2018.navalny.com/platform/>

*Ігумнова О.В.
г. Кишинев, Молдова*

ЛИДЕРСТВО КАК ПРОЦЕСС СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ

Практика управления показывает, что ни один фактор не обеспечивает большую выгоду и пользу для организации, чем эффективное лидерство. Лидеры нужны для определения целей и задач, для организации, координации, обеспечения межличностных контактов с подчи-

ненными и выбора оптимальных, эффективных путей решения тех или иных проблем. Очевидно, что организации, где наличествуют лидеры, могут достичь всего этого гораздо быстрее, чем организации без лидеров.

Лидерство встречается везде, где есть устойчивое объединение людей. Лидер – это символ общности и образец поведения группы. Он выдвигается, как правило, снизу, преимущественно стихийно и принимается последователями. Анализ природы лидерства показывает, что оно проистекает из определенных потребностей людей и их объединений, которые и призваны удовлетворять лидеры.

Эффективность лидерства непосредственно связана со способностью лидеров руководить организационной и межличностной коммуникацией, воздействуя на ее характер.

Роль лидера в управлении персоналом определяется его усилиями по отбору достойных претендентов на членство в рабочей группе, он должен направлять групповую энергию на решение организационных целей. Лидерство также находит выражение в воздействии на членов группы, побуждает их проявлять свои сильные личностные качества и сдерживать проявление слабых черт характера. Результативность работы лидера проявляется в его способности управлять социальными конфликтами.

Лидерство основывается на определенных потребностях сложно организованных систем. К ним относятся, прежде всего, потребность в самоорганизации, упорядочении поведения отдельных элементов системы в целях обеспечения ее жизненной и функциональной способности. Вершиной такой управленческой пирамиды и выступает лидер.

Четкость выделения лидирующих позиций зависит от типа общности, составляющей систему, и ее взаимоотношений с окружающей средой.

Лидерство как специфический тип отношений управления основывается больше на процессе психологического воздействия. Этот процесс является гораздо более сложным, требующим высокого уровня взаимозависимости его участников. В отличие от собственно управления, лидерство предполагает наличие в организации последователей, а не подчиненных.

Сила и принуждение при лидерстве часто заменяются побуждением и воодушевлением. В результате лидерского подхода воздействие основывается на принятии людьми требований лидера без явного проявления власти. Способность лидера влиять на людей дает ему возможность использовать власть и авторитет, получаемые от его по-

следователей.

В целом лидерские отношения отличает то, что последователи признают лидера составной частью организации только тогда, когда он доказал свою компетентность и ценность. Лидер - это как бы зеркало группы, лидер появляется в данной конкретной группе, какова группа - таков и лидер. Человек, который является лидером в одной группе, совсем не обязательно станет вновь лидером в другой группе (группа другая, другие ценности, другие ожидания и требования к лидеру).

В современных условиях эффективное лидерство – это не железная или твердая рука, а высокая чувствительность к потребностям последователей, которая проявляется в развитии работников, во включении их в групповую работу, в оказании им помощи в достижении личных целей.

Сильный лидер не нуждается в обилии данных. Обладая глубокими и широкими знаниями, он должен интуитивно понимать, как далеко может зайти в своей экстраполяции ситуации. Устойчивость в ситуации неопределенности – одно из главных черт идеального лидера. Лидер важен потому, что он постоянно функционирует на фоне меняющихся отношений внутри группы, оказывая постоянное влияние на людей, которые по отношению к нему выступают как "ведомые". В основе деятельности лидеров лежат два источника: а) власть, которой пользуется лидер в связи с выполнением конкретных ролей, б) личное влияние.

Следует отметить, что в настоящее время меняется отношение к лидерству. Оно конкретизируется в том, что новые лидеры вырабатывают новые подходы к решению проблем, выявляющих новые сферы деятельности. Они готовы пойти на риск там, где имеются благоприятные возможности. Лидеру присущи следующие психологические качества: уверенность в себе, острый и гибкий ум, компетентность, как доскональное знание своего дела, сильная воля, умение понять особенности психологии людей, организаторские способности. Однако анализ реальных групп показывает, что, порой, лидером становится человек, и не обладающий перечисленными качествами, и, с другой стороны, человек может иметь данные качества, но не являться лидером.

Список літератури:

1. Шутц У. Комплиментарная функция лидера. - Саратов: Полиграфист, 2016.
2. Эллиот Жак. Лидерство в менеджменте: ключ к хорошей организации. The Open University. - МИМ «ЛИНК», 2016.

3. Яхонтова Е.С. Эффективность управленческого лидерства. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2016

*Клименко О. Ю.
м. Харків, Україна*

ВПЛИВ ВНУТРІПОЛІТИЧНОЇ СИТУАЦІЇ В РОСІЇ НА ВИБІР СТРАТЕГІЇ ЛІДЕРСТВА: СУЧАСНІ РЕАЛІЇ

Загальна оцінка внутрішньополітичної ситуації та стабільності правлячого режиму РФ на сьогоднішній день дозволяє виділити два комплекси чинників, які зумовлюють тривалий характер моделі єдиновладдя: довгострокового й короткострокового характеру.

1. Фактори довгострокового характеру обумовлені стратегією міжнародної політики РФ та працюють на подальшу довгострокову перспективу. Основною їх метою є формування локальних конфліктів в регіонах перетину геополітичних інтересів Росії та країн західного світу, їх довгострокове заморожування й залученням до участі в них третіх сторін. Подібний вектор міжнародної політики режиму В. Путіна має підтримку в колах військових і серед власників підприємств, що працюють на замовлення військово-промислового комплексу. Крім того, надання гуманітарної підтримки постраждалим в зонах військових конфліктів стимулює розвиток легкої і харчової промисловості РФ.

За даними офіційної статистики Уряду Російської Федерації зростання виробництва на підприємствах ОПК в 2014 р склало 15,5 %, в порівнянні з 2013 р, за рахунок продукції військового призначення, а саме: приріст радіоелектронної промисловості був зафіксований на рівні 24 %, авіаційної – 17,1%, суднобудівної – 14,4 %, боєприпасів і спецхімії – 8,6 %, звичайних озброєнь – 5,4 %. У 2015 р. порівняно з попереднім, збільшення виробництва було відзначено на 12,9 % в радіоелектронній промисловості на 32,6 %, авіаційній – 5,9 %, ракетно-космічній промисловості – 7,6 %, суднобудівній – 16,3 %, боєприпасів і спецхімії – 22,3 % [1].

2 Фактори короткострокового характеру, які спричиняють розвиток російського суспільства, так само мають вплив на внутріполітичну ситуацію та вибір на користь авторитарного лідера в особі в. Путіна. Однак, на думку міжнародних експертів саме вони можуть стати базою для

формування настроїв невдоволення великих мас політикою офіційного Кремля. Основними серед яких можна назвати наступні.

Наявність в складі РФ Чеченської Республіки, спокій в якій ґрунтується на особистому авторитеті одного авторитарного лідера Р. Кадірова та його особистих домовленостях з В. Путіним. Черговий спалах військового протистояння в цьому регіоні може сприяти зростанню протестних настроїв в російському суспільстві, зважаючи на недавній досвід отримання численних жертв в результаті бойових дій і терористичних актів. Однак, все частіше в ЗМІ з'являється інформація про замах на чеченського лідера. Сам Р. Кадіров заявив, що його час на посаді керівника регіону пройшов. Таким чином, боротьба Чеченської Республіки за незалежність в будь-який момент може розгорітися з новою силою, а отже, передбачає або необхідність зміни стратегію внутрішньої політики щодо даного регіону, або посилити силовий контроль, застосувавши механізм репресій.

Високий рівень злочинності в РФ продовжує зберігати темпи зростаючої динаміки, яка коливається в рамках 10 %, що не так вже й мало. За перше півріччя 2016 р. в РФ зареєстровано 1182,5 тис. злочинів, в 2015 р – 2352,1 тис. (що на 8,6 % більше, ніж за аналогічний період 2014 р – 2166,4 тис.) [2]. Паралельно з ростом кількості злочинів збільшується й ступінь жорстокості їх здійснення. Про високий рівень агресії, присутній в суспільстві свідчить популяризація участі дітей в боях без правил, хвиля яких охопила обласні центри Росії.

Федеральна служба виконання покарань в Росії, очевидно не готова до збільшення обсягів її підопічних, крім того що застосовуються до засуджених методи перевиховання форми та зміст яких явно потребують перегляду й модернізації, оскільки застаріли і не відповідають сучасним реаліям. Підтвердженням тому служить збільшення кількості бунтів ув'язнених, які вступають у відкритий конфлікт з адміністрацією пенітенціарних установ. У 2012 р. відбулося 12 випадків групових протиправних дій, у 2014 р. – 14, у 2015 р. – 19 (в 1,5 рази більше, ніж в 2012 році), у 2016 р. – 25 випадків [3].

Крім того в ряді районів Росії правоохоронна система не готова до збільшення обсягів бунтів в пенітенціарних закладах, що особливо гостро відчувається в регіонах, які не мають надійної транспортної інфраструктури таких як: Магадан, Сахалін, Мордовія, Саха, Камчатка. Тому з 2017 р в країні за вчинення не тяжких злочинів вводиться новий вид покарань – примусові громадські роботи. Виходячи з вище

викладеного, сьогодні однією з слабких ланок внутрішньої політики уряду В. Путіна занепад ключових структур системи МВС.

Таким чином, всередині держави, існує ряд не вирішених проблем, затягування з заходами щодо усунення яких може загрожувати соціальним невдоволенням, але локального характеру, в цілому яка здатна вплинути на загальний фон соціальної напруги країни.

Список літератури:

1. Основные результаты работы Министерства промышленности и торговли Российской Федерации в 2016 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://government.ru/dep_news/27324/
2. Уровень преступности в РФ [Электронный ресурс]. Министерство Внутренних дел Российской Федерации. – Режим доступа: <https://мвд.рф/folder/101762>
3. Экстренные ситуации [Электронный ресурс]. Министерство Внутренних дел Российской Федерации. – Режим доступа: <https://мвд.рф/folder/101762>

*Ляшенко Н.А.
м. Харків, Україна*

ФОРМИРОВАНИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У ДЕТЕЙ «СМАРТ-ПОКОЛЕНИЯ»

Современные дети социализируются в ином информационном и коммуникационном пространстве, используя с раннего возраста различные гаджеты. Их общение со сверстниками, досуговые практики, подготовка к урокам напрямую связаны с Интернет – ресурсами, что влияет на формирование их личностных характеристик. *Опираясь на данные о поколенческих различиях на протяжении последних двадцати пяти лет, полученные профессор психологии Государственного университета Сан-Диего Джин М. Твенге, мы рассмотрим перспективы развития лидерских качеств у современных детей.*

Перечень основных лидерских качеств достаточно объемный, остановимся на тех из них, на формирование которых влияет Интернет.

1. Активність, енергичність - от лідера требуется много эмоциональной и физической энергии. Сегодня у детей занятия спортом и встречи со сверстниками уступают место компьютерным играм, пассивным просмотрам сюжетов или общению в социальных сетях. Они больше времени проводят дома на диване, получая от этого удовольствие. Таким образом снижается их физическая активность.

2. Уверенность в себе, знание своих сильных сторон и принятие недостатков. Это качество формируется при поддержке и одобрении окружающих в реальном мире, при достижении успехов в чем-то (спорт, творчество, учеба, работа, получение водительских прав). Виртуальные «лайки» и одобрения этого не дают. Современные американские подростки реже, чем их сверстники 15 лет назад в США стремятся получить права, позже и реже начинают подрабатывать, позже покидают родительский дом. По сравнению с предыдущим поколением происходит запаздывание социального взросления, реальной самостоятельности.

3. Коммуникабельность, умение слушать и понимать других. Интернет-общение и мобильные телефоны сужают возможности для развития этого качества, ведь часть важнейшей информации остается «за диалогом» (мимика, позы, интонации). С одной стороны появилась возможность для обмена мнениями неограниченного числа людей, с другой стороны анонимность, обезличенность, удаленность, «узость», «нечеткость», «мнимость» образа собеседника мешают формированию полноценного общения и реальных представлений об окружающих людях и о себе самом. По данным Джин М. Твенге новое поколение более толерантно, что помогает пониманию и принятию личностных особенностей других людей, развивает гибкость.

4. Готовность к риску, смелость. Эти качества формируются на базе уверенности в себе и активности через успешные реальные решения проблемных ситуаций, возникающих во время занятий спортом, состязаний со сверстниками, реальных поражений и побед, не предполагающих «перезагрузку». В реальности ребенок «ломается или закаляется», учится проигрывать и обретает необходимый опыт, знания.

5. Готовность поддержать единомышленника в трудную минуту, оказать помощь формируется в процессе развития дружеских отношений. Если дружба виртуальная, она сводится к советам, а не реальным издержкам (временным, материальным, физическим), на которые идет

один человек ради другого, что помогает уменьшить эгоизм и индивидуализм, понять интересы других, быть внимательнее к ним.

6. Оптимизм и желание идти вперед. Только такой человек может вести за собой других. При этом лидер должен владеть своими эмоциями, быть достаточно хладнокровным, не паниковать. Данные, полученные Джин М. Твенге показывают, что современные подростки гораздо сильнее подвержены депрессиям.

7. Открытость к новой информации и способность постоянно учиться, узнавать новое. Современные дети это делают прекрасно, но часто познавательный интерес нацелен на развлечения, а не на развитие социально-полезных знаний.

8. Умение «зажигать» людей, организовать коллектив, отстаивать его интересы. Этому нельзя научиться, не взаимодействуя в командах. Современные дети больше, чем предыдущее поколение, склонны к индивидуализму. У них всегда под рукой есть смартфон, предлагающий массу информации, не критикующий и управляемый, в отличие от сверстников.

9. Сфокусированность, страсть к чему либо конкретному, любовь к какому-то либо делу. Характеризуя современных детей, социальные психологи отмечают, что им сложнее долго на чем-то сосредоточиться, называют это «клиповым мышлением». Их внимание долго не задерживается на чем-то, прерываясь сообщениями, ссылками, новыми сюжетами. Это снижает внимание и способности к анализу.

Изменения в способах коммуникации, безусловно, неоднозначно на социализацию современных детей. Взрослые могут помочь уменьшить их негативные последствия, организовывая реальное общение ребенка в спортивных секциях и творческих клубах, выделяя «дни без Интернета», помочь ребенку найти интересные занятия в реальном мире (выявление и поддержка хобби, помощь в познавательной активности).

Список литературы:

1 Jean M. Twenge (2017) iGen. Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy--and Completely Unprepared for Adulthood--and What That Means for the Rest of Us. Atria Books, ISBN: 9781501151989

Мовчан Я.А., Катасонова А. В.
г. Харьков, Украина

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ – ПЕРВАЯ СТУПЕНЬ НА ПУТИ К ЛИДЕРСТВУ

*«Ответственность - это та цена, которую мы платим за власть»
(Уинстон Черчилль)*

Лидер - это та личность, которая способна повести за собой людей. Основная проблема феномена лидерства заключается в том, чтобы выделить признаки подлинного. Если внимательно пронаблюдать, то среди множества качеств, которыми должен обладать лидер стоит особенно выделить ответственность. Она является ключевым фактором лидерства.

Встает вопрос, почему настоящие лидеры берут ответственность на себя? Ведь гораздо проще не принимать никаких решений вовсе, либо переложить все на другого человека. Изначальное нежелание личности брать ответственность за свои поступки подчеркивал еще З. Фрейд, говоря о том, что большинство людей в не хотят свободы, потому что она предполагает ответственность, а ответственность людей страшит. Но пока существуют люди, которые подсознательно боятся наказания, избегая ответственности, всегда будет тот, кто возьмет управление над такими людьми, то есть - лидер.

Говоря о лидерстве, можно привести пример из сказки «Маленький принц» А. де Сент-Экзюпери. Самая главная фраза в этой истории прозвучала из уст Лиса: «Ты навсегда в ответе за всех, кого приручил». Это выражение напоминает о том, что лидерство основывается на доверии. На вверении себя, своей жизни, своей чести и достоинства другому человеку. Вручая человеку свое признание его лидерства, люди одновременно доверяют ему себя и наделяют его ответственностью за свои судьбы и общее дело.

При этом доверие этих людей не стоит путать с доверчивостью. Доверчивость – это неосознанное состояние несформировавшейся личности, в то время как доверие – вполне осознанно. Люди, вручая лидерство над собой отдельному человеку, идут на риск, выбирая, что они будут доверять ему и осознавая этот риск [3].

Также стоит отметить, что уровень задач лидера кардинально отличен от задач исполнителя. Если на каждого сотрудника ложится ответственность за его личный участок работ, то на лидера – за отдел

или компанию. На его ответственность также ложится постоянное обдумывание более глобальных задач и методов их осуществления.

Образ управленца и его деятельности в массовом сознании большинства часто предстает в виде неспешного обдумывания заранее расставленных вопросов, планирования, и, наконец, принятия решений. В то время как на самом деле управленческая деятельность состоит из потока задач, которые постоянно возникают. При этом эффективный руководитель должен быть как формальным, так и неформальным лидером в своем коллективе. Приоритетность экстренных вопросов приходится определять очень быстро, требуется синхронное решение нескольких проблем, одновременное общение со многими людьми, на обдумывание решений практически нет времени. Но ответственности с руководителя это не снимает.

Когда группа достигает успеха, то настоящий лидер позиционирует этот успех общим. То есть каждый член группы должен чувствовать так или иначе причастность к успеху, что является важной составляющей. Если же возникают неудачи, то именно лидер должен брать ответственность за них на себя. Этот принцип еще более важен, чем «общность успеха». То есть, лидер должен уметь эффективно управлять процессом, и прежде всего со всеми его «плюсовыми» и «минусовыми» результатами.

Поэтому каждый, кто стремится стать лидером, должен в первую очередь научиться отвечать за свои поступки. Это качество является неотъемлемым как для формальных руководителей, так и для неформальных лидеров любых групп [2].

Обучение ответственности начинается с малого возраста, когда родители дают ребенку посильные задания, за которые он будет отвечать. По мере того, как ребенок начинает вырастать, задания сменяются на более сложные и ответственные. Но ответственность можно развить в любом возрасте, взяв себе за привычку браться за все, что до сих пор было неизведанным: например, осваивать новые увлечения (танцы, серфинг, рисование и др.), не боясь их менять. Практиковаться в публичных выступлениях (как в семейном кругу, так и при других людях) - такой опыт для будущего лидера бесценен. Не стоит участвовать в таких состязаниях и видах деятельности, где придется сравнивать себя с окружающими, ведь лидерство – уникально. А также огромное значение играет умение радоваться победам, даже если они сначала не значительны [1].

Таким образом, следует сделать вывод, что ответственность – первоочередный фактор лидерства, ведь лидер — это обыкновенный человек с необыкновенной решимостью.

Список літератури:

1. Шарма Р. Лидер без титула / Робин Шарма. – Москва: ООО "Издательство АСТ", 2014. – 260 с.
2. Новикова Г. Лидерство и руководство. Развитие управленческих компетенций / Г. Новикова, А. Богач. – Санкт-Петербург: БХВ-Петербург, 2016. – 240 с.
3. Стасюк И. Лидерство – это ответственность! [электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.personal-trening.com/node/848>

*Семке Н. М.
м. Харьков, Україна*

ГЕНДЕРНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОЛІТИЧНОГО ЛІДЕРСТВА

В сучасному українському суспільстві активно обговорюються і досліджуються проблеми формування гендерної рівності. Ці проблеми стосуються усіх сфер функціонування суспільства і особливо політичної.

Лідерство – універсальний за своєю природою феномен суспільного життя. Воно існує скрізь від будь-якої малої групи до мега організацій як державного так і світового рівня. Політичне лідерство є різновидом соціального лідерства, яке пов'язане з управлінням державними та суспільними процесами.

Довгий час лідерство як соціально-психологічний феномен вивчалось без врахування статі. І тільки в середині 70-х років ХХ ст. з'являються гендерні дослідження політичного лідерства. Їх предмет – це дослідження жіночих і чоловічих особливостей мислення, психології, поведінки, мови, економічної поведінки, політичної участі та участі в культурній традиції, тощо. [1]

Можна виділити два підходи до вивчення жіночого політичного лідерства і оцінки його ефективності: гендерно-нейтральний та гендерно-чутливий. Гендерно-нейтральний підхід ідеологічно пов'язаний з ліберальним напрямом у жіночому русі, заснований на визнанні принципів гендерної рівності та відсутності гендерних відмінностей у полі-

тичній сфері. Гендерно-чуттєвий підхід акцентує увагу на гендерних відмінностях у цінностях, пріоритетах і стратегіях жінок-політиків, їх особливу роль та призначення у владі.

Міжнародна політична практика свідчить, що конструктивне поєднання гендерних ролей в політичній діяльності, пропорційна представленість в ній лідерів від жінок і чоловіків суттєво впливає на розвиток суспільства. Так, у країнах із високим рівнем жіночого представництва у структурах влади (наприклад доля жінок в парламентах Данії -38%, Норвегії – 40%, Фінляндії – 42%, Швеції – 44%) досягнуто високого рівня життя, ефективно вирішуються проблеми екології та захисту довкілля, освіти, охорони здоров'я.

В гендерних дослідженнях політичного лідерства особлива увага приділяється вивченню шляхів залучення жінок на високі керівні посади, тобто президентів та прем'єр міністрів. В літературі виділяють три основні напрямки що сприяли набуття жінками вершин влади.

Перший напрямок виділяють за географічною ознакою і умовно називають «азійським». Жінка стає головою держави або уряду як вдова або донька загиблого лідера країни. Прикладом таких політичних лідерів є Сірімаво Бандаранаїке — шрі-ланкійський політичний діяч, Індіра Ганді (Індія), Корасон Акіно (Філіппіни), Беназір Бхутто (Пакистан) та ін.

Другий напрямок одержав назву «кризового». Вважається, що саме кризовий стан суспільства та запит на нового неординарного лідера відкрив дорогу до вершин влади Голді Меір (Ізраїль 1969 р.), Маргарет Тетчер (Великобританія 1975 р.), Ганні Сухоцькій (Польща 1992 р.), Тансу Чиллер (Туреччина 1993).

Третій напрямок пов'язують з діяльністю політичних партій та залученню ними жінок на виборні посади. Умовно цей шлях жінок на вищі керівні посади в країні називають соціал-демократичним або «скандинавським». Його сутність в тім, що політичні партії для залучення жінок до політичної сфери використовують механізм виборчих квот. Квоти – це засіб, який гарантує, що члени групи виборців, наприклад, жінки, увійшли у встановленій мінімальній кількості до складу представницьких установ – як делегати, кандидати або обрані посадовці. Приблизно у 50 країнах прийнято закон про кандидатські квоти, які гарантують, що жінки складуть певний відсоток кандидатів на політичні посади. Сотні політичних партій ще у 30 країнах добровільно прийняли власні квоти для жінок. Проте, практика кандидатських квот тільки тоді буде успішною, якщо кандидатури жінок розміщуються на

«виграшних» позиціях у партійному списку, а за недотримання квот передбачені санкції.

Україна займає 109 місце з 141 країн по кількості жінок в парламенті (12%). У 2013 році в країні була встановлена гендерна квота, що закріплює за жінками 30% місць у виборчих списках партій, проте на останніх парламентських виборах норма не дала ефекту — вона стосувалася виборчих списків, проте ніяк не регламентувала наявність місць в прохідній частині списку. Квоти на мажоритарні округи зовсім не встановлювалися.

Список літератури:

1. Жеребкіна І. Фемінізм і сучасна філософія // Новий Образ. — 1997. — №1. — С.5
2. Пологих А.А. Гендерные различия в управлении и лидерстве // Лидерство и менеджмент. — 2016. — Т. 3. — № 2. — С. 73-86.

*Широбоков Ю.М.
м. Харків, Україна*

ПРОЯВИ ЛІДЕРСТВА ТА ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО ПОЛОНУ

В останні роки проблема, військового полону привертає до себе пильну увагу дослідників в різних сферах наукового пошуку [3; 5; 7]. На сьогоднішній день це питання дуже актуальне для Збройних Сил України, які беруть активну участь в антитерористичній операції (АТО) на сході нашої країни. За даними офіційних джерел більше трьох тисяч полонених, які перебували на території самопроголошених республік, було звільнено з початку конфлікту на Донбасі, але більше 100 військовослужбовців, досі знаходиться у полоні [1]. Саме тому, великого значення набувають аспекти лідерства та відповідальності військовополонених, особливо під час надання психологічної допомоги.

Проведене опитування респондентів (107 осіб), які пережили ситуацію військового полону дозволило визначити зв'язок категорій лідерства та відповідальності в умовах військового полону.

За свідченнями 91,6 % опитаних у психологічному середовищі полону категорія відповідальність, проявляється, як зворотна сторона прийнятого рішення. Військовослужбовці, які пережили ситуацію по-

лону, виокремлюють дві ролі: перша – це особа, яка вирішує свою власну долю та друга – персона, яка приймає рішення за групу або підрозділ.

Низка вчених, у своїх дослідженнях визначають відповідальність, як психологічний механізм саморегуляції діяльності людини, її почуття обов'язку та дисциплінованості [2]. Відповідальність це, перш за все, внутрішня диспозиція людини. Саме тому, на думку опитаних (69,2 %), відповідальність перед самим собою за факт полону, стає більш значимою для осіб, які самостійно вирішували свою подальшу долю, решта пояснює причини полону пораненням або контузією. Щодо персон, які проявляли лідерські якості приймаючи за інших рішення щодо здачі у полон, то 52,3 % опитаних відмітили, що вони несуть відповідальність не тільки перед собою, а й перед товаришами, їх рідними та близькими. На їх думку відповідальність перед сім'ями та рідними, військовослужбовців, з якими разом перебували у полоні притаманна персонам (офіцерам, молодшим командирам, неформальним лідерам), які приймали рішення за групу або цілий підрозділ. Як визначали командири, що потрапили у полон разом зі своїм підрозділом, у тих випадках, коли підлеглі гинули під час катувань, або ставали, через побиття каліками, саме відповідальність за прийняте рішення здатися у полон, ставало великим моральним тягарем, що впливало на психіку. Особливо важливими були переживання майбутньої зустрічі з рідними загиблих у полоні підлеглих, з якими персона, що приймала рішення перебувала у дружніх стосунках. Саме перспектива таких зустрічей, на думку 45,8 % ставала підґрунтям «розподіляти» провину та міру відповідальності на групу та колектив. Такі тенденції спостерігалися у осіб, які прагнули уникати відповідальності чи перекладати її на інших або на зовнішні обставини. На думку Г.Г. Шиханцова делегування відповідальності знижує як підзвітність суб'єкта, так і його поваження [6].

Як відмічають 63,6 % опитуваних в умовах військового полону, спостерігалось зниження лідерських якостей, через небезпеку розправ з боку представників ворогуючої сторони. У цих умовах, на думку 46,7 % респондентів навіть персональна відповідальність зменшувалася та «розмивалася», внаслідок застосування масових покарань.

«Розмита» відповідальність в групі, на думку Д.В. Ольшанського, може бути слідством психологічного знеособлення членів групи, «розчинення» в ній кожного, тобто «втрати особистості», з тої причини, що перебування в масі, вимагає зречення від свого «Я», тобто власне «Я» розчиняється в масовому «Ми» [4].

Таким чином, в умовах військового полону зростає персональна відповідальність перед собою та рідними, що призводить до зниження прагнення до лідерства у персон, які приймають рішення, що проявлялося у спробах «розподіляти» провину та міру відповідальності на групу, а застосування масових покарань взагалі призводить до її «розмивання».

Список літератури:

1. Кобза В. Незламні. Спогади полонених [Текст] / В. Кобза // Військо України. – 2015. – № 09 (179). – С. 12-17.
2. Конюхов Н. И., Шаккум М. Л. Акмеология и тестология [Текст] / Н. И. Конюхов, М. Л. Шаккум. – М: Российский салон, 1996. – 380 с.
3. Нагорная О. С. Другой военный опыт. Российские военнопленные Первой мировой войны в Германии (1914-1922) [Текст] / О. С. Нагорная. – М.: Новый хронограф, 2010. – 441 с.;
4. Ольшанский Д. В. Психология масс [Текст] / Д. В. Ольшанский. – СПб: Питер, 2001. – 368 с.
5. Смыслов О. Плен. Жизнь и смерть в немецких лагерях. [Текст] / О. Смыслов. – М.: Вече, 2008. – С. 6–11.;
6. Шиханцов Г. Г. Юридическая психология. Учебник для вузов [Текст] / Г. Г. Шиханцов. – М.: Зерцало, 2000. – 352 с.
7. Scherstjanoi E. Wege in die Kriegsgefangenschaft. Erinnerungen und Erfahrungen deutscher Soldaten. [Text] / Elke Scherstjanoi.– Berlin, 2010. – P. 14–23.

Секція 6
Психолого-педагогічні технології формування лідерських
якостей сучасного фахівця

Бондаренко К.О., Черкашин А.І.
м. Харків, Україна

СТУДЕНТСЬКИЙ ВІК ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ФОРМУВАННЯ
ІНДИВІДУАЛЬНОСТІ

Студентський вік є сензитивним періодом для розвитку основних соціогенних потенцій людини. Вища освіта має величезний вплив на психіку людини, розвиток його особистості. За час навчання у ВНЗ, при наявності сприятливих умов у студентів відбувається розвиток всіх рівнів психіки [1].

Вчені визначають, що в молодості людина максимально працездатна, витримує найбільші фізичні і психічні навантаження, найбільш здатна до оволодіння складними способами інтелектуальної діяльності. Найлегше купуються всі необхідні в обраній професії знання, вміння і навички, розвиваються необхідні спеціальні особистісні і функціональні якості (організаторські здібності, ініціативність, мужність, винахідливість, необхідні в ряді професій, чіткість і акуратність, швидкість реакцій тощо).

В сучасних умовах ставляться підвищені вимоги до якості освіти. Дедалі частіше орієнтир робиться на виховання студента як конкурентоспроможну особистість, яка сама здатна розвивати власні позитивні якості, здатну до успіху і лідерства в своїй професійній діяльності. Особливу увагу у вирішенні цієї задачі приділяється тому, щоб ця особистість не тільки навчилася приймати самостійні рішення, а й нести за них відповідальність.

Розглядаючи студентство як «особливу соціальну категорію, специфічну спільність людей, організовано об'єднаних Університетом вищої освіти», В. А. Зимова виділяє основні характеристики студентського віку, що відрізняють його від інших груп населення високим освітнім рівнем, високою пізнавальною мотивацією, найвищою соціальною активністю і досить гармонійним поєднанням інтелектуальної і соціальної зрілості. У плані загальнопсихологічного розвитку студентство є періодом інтенсивної соціалізації людини, розвитку вищих пси-

хічних функцій, становлення всієї інтелектуальної системи і особистості в цілому, тобто має підставу для розвитку індивідуальності, в цілому [4].

О.О. Леонтьєв виділяє чотири значення поняття «індивідуальність»:

1) Індивідуальність як цілісність, неподільність (індивідуальна психологія А. Адлера, поняття індивідуальності у роботах В. С. Мерліна);

2) Індивідуальність як неповторність, унікальність, індивідуальні відмінності особистості;

3) Індивідуальність як специфічна форма буття індивідів;

4) Індивідуальність як певний рівень розвитку індивідуальної своєрідності, властивий не кожному індивіду («яскрава індивідуальність», «творча індивідуальність») [2].

Вітчизняні вчені, досліджуючи «індивідуальність», вказували на такі характеристики даного поняття, як: єдність, унікальність, особливість, без врахування яких неможливо вірно її зрозуміти, але які самі по собі ще не утворюють поняття «індивідуальність». Аналіз сучасних досліджень дає підставу доповнити дану характеристику ще одним поняттям – неповторність. Тобто підкреслюється необхідність у індивідуалізованому підході до навчання майбутніх спеціалістів, які будуть використовувати свої відмінності для досягнення максимального результату.

Проблема освіти особистості виступає в педагогіці свободи як проблема індивідуального саморозвитку, а педагогічний процес – як суб'єкт-суб'єктні відносини, співробітництво, співтворчість дорослого і дитини, в яких домінує рівний, взаємовигідний обмін особистісними смислами і досвідом.

Зараз необхідні люди, здатні бачити, прогнозувати і вирішувати виниклі проблеми. Сьогоднішні студенти – це завтрашні політики, економісти та інші фахівці, які займуть провідні положення в суспільстві, і стануть лідерами в тій чи іншій сфері діяльності. Для всебічного розвитку необхідні знання та умови для розвитку цих, та багатьох інших, якостей.

Організація і удосконалення системи безперервної освіти учнівської молоді неможливе без цілісного розуміння психічної і пізнавальної діяльності учня і глибокого вивчення психофізіологічних детермінант розвитку психіки на всіх ступенях навчання (Б.Г. Ананьєв [3], А.А. Бодалев, Б.Б. Косов та інші). Найважливішим принципом при

цьому є принцип комплексного підходу до вивчення здібностей студентів, тобто необхідно спиратися не тільки на знання закономірностей психічного розвитку, але і на знання індивідуальних особливостей студентів і в зв'язку з цим планомірно спрямовувати процес всебічного розвитку.

Список літератури:

- 1.Абдулина, О.А. Личность студента в процессе профессиональной подготовки / О.А. Абдулина // Высшее образование в России. – 2003. – №3. – С. 23–24.
- 2.Леонтьев А.А. Грани проблемы индивидуальности // Психологические проблемы индивидуальности. Вып. III. М.; – Л., 1985. – С. 17–23.
- 3.Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. Л., 1969. – С. 327.
- 4.Абульханова-Славская К.А. Развитие личности в процессе жизнедеятельности // Психология формирования и развития личности. – М, 1981. – С. 19-44.
- 5.Черкашин А.І. Методологічні підходи до сучасних психолого-педагогічних досліджень особистості майбутніх працівників органів внутрішніх справ / А. І. Черкашин, Т. С. Вайда //Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти [Текст] : П78 зб. наук. праць / за ред. Л.Л. Товажнянського, О.Г. Романовського. – Вип. 40-41 (44-45). – Харків: НТУ “ХПІ”, 2014. – 400 с.
- 6.Костюк Г.С. Проблема личности в философском и психологическом аспектах // Избр. психол. тр. – М., 1988 (б). – С. 76–85.

*Демідова Ю.Є., Шахова Г.А.
м. Харків, Україна*

ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ БЕЗПЕКИ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК СКЛАДОВОЇ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ

Розвиток науково-технічного прогресу зумовлює актуальність питання формування культури безпеки діяльності як складової лідерських якостей сучасного фахівця. Сутність культури безпеки професійної діяльності розглядається не тільки як сукупність теоретичних і практичних знань, але й оцінюється вмінням зберігати стійкість до

зовнішніх та внутрішніх небезпек соціального і виробничого середовища; розумінням сутності та основних характеристик професійної діяльності; умінням досягати цілей; володінням мистецтвом управління персоналом; здатністю до самооцінки власної діяльності; цілеспрямованістю. Лідерські якості сучасного фахівця щодо безпеки діяльності вимагають прагнення до постійного поповнення професійних знань, здатності самостійно вирішувати різноманітні питання професійного та соціального характеру, бути особистістю з розвиненими моральними якостями. Ці вимоги сприяють значному напруженню професійних функціональних систем: емоційних, інтелектуальних, сенсорних, психофізіологічних.

Культура безпеки сучасного фахівця формується загальною культурою особистості та розвитком вмінь і навичок у процесі професійної діяльності. На сучасному рівні виникла потреба суспільства в фахівцях нового типу, тобто компетентного, творчого, освіченого лідера, який прагне швидко і оперативно реагувати на зміни в професійному та соціальному середовищі, має потребу самостійно навчатися протягом життя та надавати свій досвід соціуму. Сутність формування культури безпеки діяльності як складової лідерських якостей сучасного фахівця полягає у наданні системи знань і якостей, необхідних для виконання як професійної так і соціальної діяльності, тобто створення умов для професійного та соціального розвитку та саморозвитку майбутніх фахівців [1].

Одним з важливих ключових аспектів цього напрямку є необхідність побудови професійної освіти в єдиному психологічному, професійному, соціальному та смисловому контексті з метою формування у майбутнього фахівця сучасних професійних якостей: тотожність потреб організації із потребами особистого характеру; розширення особистих професійних компетенцій; готовність ризикувати; ставлення до персоналу, як до цінного ресурсу організації тощо.

Для цього необхідно створити такі напрями навчання, які допоможуть отримати якісну освіту. Однією з характеристик такого освітнього простору є формування комплексних знань, спрямованих на активізацію самопізнання, професійне самовизначення, усвідомлення реальності життєвих планів тощо [2].

Проблема безпеки професійної діяльності на сьогодні стає однією з центральних у комплексному формуванні складових лідерських якостей майбутніх фахівців. Її розв'язання відображає прагнення людини до безпечної праці в динамічних умовах соціуму, до уникнення

ризиків та небезпек у соціальних та професійних системах, до розвитку ефективної системи безпеки праці та безперервного удосконалення навичок управління нею. Значну цінність у дослідженні питань безпеки професійної діяльності мають праці Романовського О.Г., Павленко Т.С., Демідової Ю.Є. та інш. Аналіз вищезазначеної літератури свідчить про те, що проблемам безпеки діяльності взагалі присвячена значна кількість наукових праць. Проте питанню безпеки професійної діяльності як складової лідерських якостей майбутніх фахівців приділено недостатньо уваги.

Як показують останні дослідження, питання формування знань з безпеки професійної діяльності залишається актуальним [3]. Особливо на тлі технізації виробництва, що є причиною зростання антропогенного фактору у виникненні нестандартних виробничих ситуацій. Слід зазначити, що в умовах реформування вищої освіти знання з безпеки діяльності повинні формуватися й розвиватися у спеціально організованих навчально-педагогічній діяльності. А саме, раціональне поєднання інноваційних форм і методів навчання з традиційними, комплексне поєднання загальних та спеціальних дисциплін, вирішення організаційних, технічних, навчально-методичних питань тощо.

Прищеплення майбутнім фахівцям свідомого відношення до безпеки діяльності людини, повинне, стати однією з визначальних цілей професійної підготовки. Воно має посісти відповідне місце у загальній системі життєвих цінностей і орієнтирів та стати невід'ємним елементом лідерського потенціалу [4].

Список літератури:

1. Романовський О. Г. Педагогіка успіху : підручник / О. Г. Романовський, В. Є. Михайличенко, Л. М. Грень. – Харків : НТУ «ХПІ», 2011. – 368 с.
2. Романовський О. Г. Самовдосконалення та самоосвіта як показники рівня професіоналізму / О. Г. Романовський // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : П 78 зб. наук. праць / 215 за ред. Л. Л. Тovaжнянського, О. Г. Романовського. – Вип. 26 (30). – Харків : НТУ «ХПІ», 2010. – С. 11–19
3. Зоріна М.О. До проблеми визначення актуальності й особливостей формування культури безпеки життєдіяльності / М.О.Зоріна // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2010. – №8. – С. 149-153.

4. Демідова Ю.Є. Формування компетенцій з безпеки професійної діяльності як важлива складова підготовки магістрів у вищих навчальних закладах / Ю.Є. Демідова, Г.А.Шахова // Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки. – Днепр, 2017. – №1 (13). – С.182-188.

*Денисюк І.В., Ковтун Х.І.
м.Харків, Україна*

ШЛЯХИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ КЛАСНОГО КЕРІВНИКА СТАРШОЇ ШКОЛИ

*«Найкращий учитель – той, хто духовно
спілкуючись з дитиною, забуває,
що він учитель і бачить у своєму учневі друга, одноплеменника»*

В. Сухомлинський

Школа ХХІ століття – це школа самореалізації особистості, життєтворчості, культурного виховання [1, 4].

Сьогодення наших дітей насичене сучасною технікою, в школах налагоджено систему комп'ютеризованого навчання, але все це є лише допоміжним складником у педагогічній справі. Потреба ж у вчителів залишається незмінною, бо без нього повноцінне становлення особистості – малоімовірне [5, 5].

Тому що педагог – незамінний інструмент впливу на духовний світ тієї людини, яку він вчить і виховує.

Саме педагогу відводиться особлива роль у відродженні основних принципів виховання молоді. Обов'язок кожного – знайти стежку до серця дитини. Нині вимоги до педагога досить високі. Учителю повинен бути не тільки висококваліфікованим фахівцем, а й бути Лідером. На нашу думку, для розвитку лідерських якостей потрібно максимум зусиль, енергії, природних нахилів та здібностей, великої працездатності і, чи не найголовніше, – наполегливого бажання. Кінцевою метою виховання є лідер – гармонійно-розвинута, творча, соціально-активна особистість.

Важливу роль у формуванні лідерських якостей в учнів є особа класного керівника. Саме він спрямовує виховання колективу, а в тому числі й індивідуальність та успішність.

Ми вважаємо, що сучасним учителем є людина, яка веде за собою, яка створює настрій, спонукає до дії, яка поруч з учнями і водночас трохи попереду. Людина, яка вміє вислухати, порадити і розрадити, яка здатна визнати свої помилки; людина, яка не зупиняється на досягнутому, вчиться у старших і прислухається до думок молоді, аналізує, творить; людина, яка просто живе, живе так, як вимагає сучасний світ. Байдужому, лінивому, зарозумілому не бути вчителем, бо з ним учням нецікаво.

І класний керівник, і учні мають відчувати впевненість один в одному. Співпраця учнів і класного керівника є однією з головних умов розвитку учнівського колективу. Ці стосунки необхідно постійно розвивати, бо вони є невід'ємними від процесу формування згуртованого та успішного колективу [2, 4].

Лідерські якості класного керівника залежать від побудови гармонійних відносин з учителями-предметниками, рівня наголодженого спілкування з організатором позашкільної виховної роботи та батьками.

Стрижнем професійної діяльності педагога має бути не лише доброзичливе спілкування і любов до дітей, гармонія розуму й почуттів, а й педагогічна майстерність на рівні мистецтва, що забезпечується високим ступенем розвитку професійно-необхідних якостей, умінь, навичок і, зокрема, педагогічного артистизму вчителя. Тобто він повинен бути емоційним, жвавим, різним, таким, що сангвініки ледве встигатимуть стежити за ним; таким співчутливим, що меланхоліки забудуть власні неприємності, настільки драматичним, що це зацікавить холериків і приверне їхню увагу до навчального матеріалу без застосування дисциплінарних методів. Задовольнити ці вимоги вчителеві допоможе театральна педагогіка. Гармонія розуму та почуттів – підґрунтя педагогічного артистизму.

А. С. Макаренко зазначав, що не може бути педагога, котрий не вмів би грати [1, 4].

Отже, формування і розвиток професійних якостей можна вважати одним з провідних напрямків підвищення й вдосконалення лідерських якостей.

Підсумовуюючи все вище сказане шляхами розвитку лідерського потенціалу вважаємо:

- осмислення самого себе для розуміння особистісної цінності; чим краще людина знає себе, тим впевненішою виявляється серед інших;
- прагнення поповнити розумовий багаж новими відомостями і бути в курсі справи;
- збільшення інтересу до суспільного життя, беручи активну участь у ньому;
- намагання завжди працювати з любов'ю, вкладати в роботу душу, любов і віру.
- спонукання до творчості учнів, внесення новизни, оригінальності в щоденну роботу;
- зробити основою лідерства – довіру, де лідер має показати компетентність, зв'язок і характер .

Реалізація функцій лідерства завжди повинна припускати необхідність змін і відновлення. Коли люди поважають тебе як особистість, вони захоплюються тобою. Коли вони поважають тебе як людину, вони люблять тебе. Коли вони поважають тебе як лідера, вони сліднують за тобою [3, 105]. Будьте Лідером у своїй справі!

Список літератури:

- 1.Будянський Д.В. Формування педагогічного артистизму майбутнього вчителя – Суми: СумДПУ ім. А.С.Макаренка, 2005. – 185 с.
- 2.Класне керівництво у школі: Методичні рекомендації / Укл. В. Ковальчук. – Чернівці: ЧНУ, 2003. – 44с.
- 3.Максвелл Джон. 21 беззаперечний закон лідерства. Щоб вести за собою – Х.: Глобус, 2011. – 336с.
- 4.Професія педагога: розвиток та самозбереження / упоряд. Людмила Галіцина. – К.: Шк. світ, 2010. – 128с.
5. Салагубова О.А. Пізнай дитину. Збірник тестів – К.: Шк. світ, 2013. – 128с.

*Дороженко Н.О., Краснокутська Н.О.
м. Харків, Україна*

РОЗВИТОК ТВОРЧИХ ЗДІБНОСТЕЙ УЧНІВ У РІЗНИХ ВИДАХ МУЗИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Мета: закріпити вміння розвитку творчих здібностей учнів у різних видах музичної діяльності.

Проблема вивчення творчості налічує понад дві тисячі років. Спроби розкрити сутність творчості і його закономірності робилися багатьма філософами, психологами та педагогами.

Розробці методологічних принципів дослідження музичної творчості надавалося важливе значення в працях Д.Б. Кабалевського, Л.С. Аристової, В.В. Сергієнко, А.В. Запорожця; а також зарубіжних вчених - Торренса, Айяна, Глоцер, Джефферсона та ін.

У літературі, присвяченій аналізу проблем творчості, фахівцями в різних областях знання дана велика кількість визначень поняття творчості. Окремі дослідники з цього факту роблять висновок про недосконалість цих визначень, про нерозвиненість теорії творчості, інші говорять про неможливість дати визначення поняття «творчість» з огляду на його високу складність, нечіткість та інші.

У роботах А. Торренса визначені основні характеристики творчого потенціалу: оригінальність (рідкість, нетривіальність ідей), швидкість (швидкість знаходження рішення), гнучкість (ступінь різноманітності відповідей), ретельність розробки ідей.

Айян виділяє серцевину духу творчості:

«Я хочу знати» (допитливість);

Дієвість (енергійність);

Ризик (готовність ризикувати);

Відкритість новому.

Творчість є діяльність, яка полягає у виробництві істотно нового: нових речей або нових способів (програм, технологій) діяльності, спрямованої на задоволення потреб людини в створенні нових духовних і матеріальних цінностей.

Комський Д.М. дає наступне визначення творчості: «Творчістю учнів називається їх діяльність, результат якої має ознаки корисності і суб'єктивної або об'єктивної новизни». Говорячи про творчість учнів, ми маємо на увазі, перш за все, суб'єктивну новизну творчого продукту.

Б.Л. Яворський в розвитку творчих здібностей виділяє певні етапи:

1. накопичення вражень;

2. спонтанне вираження творчого початку в глядацьких, сенсорно - моторних, мовних напрямках;

3. імпровізації рухові, мовні, ілюстративність в малюванні (переважання колективної творчості з одиничними випадками індивідуальної творчості);

4. створення власних композицій, які є відображенням художнього враження: літературного, музичного, образотворчого;

5. власно музичне творчість (написання пісень)

Розвиток творчих здібностей учнів на уроках музикального мистецтва було і залишається однією з актуальних завдань музичного виховання.

Музично - творчими здібностями називають здібності, пов'язані з творчою діяльністю учнів в області музики. Щоб творчі прояви учнів на заняттях мали цілеспрямований, активний і емоційний характер, педагогу необхідно наступне:

- відбирати такий музичний матеріал для уроку, який може бути основою формування конкретних творчих навичок і в той же час відповідати дидактичним вимогам;

- використовувати прийоми, методи і форми роботи, що сприяють створенню на уроці атмосфери творчої активності, зацікавленості, невимушеності;

- вибирати прийоми показу зразків творчості в різних видах музичної діяльності учнів, різними способами імпровізувати; розробляти і ставити найбільш раціональні шляхи взаємодії видів діяльності на кожному уроці, виходячи з його теми.

Творчість на уроках музичного мистецтва тісно пов'язано з усіма видами музичної діяльності.

Існують три стадії, найбільш характерних для формування слухацької культури учнів.

ПЕРША стадія музичного сприйняття відрізняється невизначеністю, нерозчленністю: учень, отримує лише загальне уявлення про музичний образ. Не слід забувати, що часто неповноцінне сприйняття змушує учня залишатися байдужим до прослуханої музики. Образ, що виникає у учнів на першій стадії музичного сприйняття, може бути неоднаковим за своєю глибиною. Але, через емоційну реакцію, відображену у жестах, міміці, моторно-пластичних проявах, а також в роздумах з приводу почутої музики учні можуть досить точно визначити характер і настрій прослуханого. Завдання вчителя на цьому етапі сприйняття - допомогти учню знайти своє ставлення до музичного твору, зрозуміти, які почуття викликає у нього ця музика, вітати нехай навіть несхожі варіанти «слухання» нової музики.

ДРУГА стадія музичного сприйняття пов'язана з повторними прослуховуваннями музичного твору цілком або в уривках.

При цьому відбувається процес поглиблення в зміст твору, своєрідне «розглядання», «обмацування» його слухом і думкою, виділен-

ня в ньому найбільш яскравих особливостей, усвідомлення окремих засобів музичної виразності.

Цілісне сприйняття, властиве першій стадії, поступається місцем диференційному, аналітичному, осмисленому. На другій стадії сприйняття вчитель музики пропонує учням вести пошук відповіді на питання, пов'язане з розумінням того, як, за допомогою яких засобів виразності композитор передає зміст твору.

ТРЕТЯ стадія музичного сприйняття - це повторне звернення до музичного твору, збагачене виниклими раніше музично-слуховими уявленнями і асоціаціями. На третій стадії сприйняття вступає у взаємодію цілісне емоційне враження від музики, отримане при першому прослуховуванні, і осмислене її сприйняття, пов'язане з проведеним аналізом засобів музичної виразності.

Саме на третій стадії сприйняття стає можливим творче сприйняття музики, яке забарвлюється індивідуальним ставленням слухача до твору, його особистою оцінкою.

Так, саме на третьому етапі сприйняття можливо активно використовувати метод створення «композицій»: першу частину п'єси учні вокалізують; другу - слухають; третю, репризу, виконують за допомогою музичних інструментів або інтонування, а також залучати численні зв'язки музики з іншими видами мистецтва: визначити, яке із запропонованих учителем віршованих творів або творів живопису найбільш відповідає музичному образу та інш.

Творчість в музичному виконавстві - це, перш за все, імпровізація в різних видах музично-виконавської діяльності. Велика увага розвитку навичок імпровізації - ритмічних, мелодичних, інструментальних - приділяється в сучасних методиках розвитку музичного слуху.

На необхідність включення імпровізації в навчально-виховний процес чи фольклорні групи (ударні інструменти) вказують Л.С. Аристова, В.В. Сергієнко. Д.Б. Кабалевський вказує, що заняття імпровізацією на уроках музикального мистецтва можуть вирішувати дві взаємозалежні один з другим завдання: першим - вироблення інтонаційного і ладового слуху, другим - розвиток творчої фантазії учня.

Імпровізація - це особливий вид художньої творчості, при якому твір створюється безпосередньо в процесі виконання.

Існують наступні види імпровізацій: мовні, пластичні, інструментальні, образотворчі та вокальні.

До мовних імпровізацій відносяться: пошук емоційно-образних визначень характеру і настрою музики і передача їх смислового зна-

чення у відповідному виразному тоні: радісно, світло, тривожно, похмуро та інш., а також інтонаційно-осмислене читання тексту пісень при їх виконанні і розученні, ритмізованого читання віршів (в ритмі, закладеному в самому тексті), підбір рифм до слів та віршованим рядкам.

Пластичні імпровізації продовжують лінію розвитку емоційного відгуку учнів на музику. Найчастіше для пластичних імпровізацій та етюдів учителем музики підбираються музичні твори, які мають програмний зміст, або такі, в яких яскраво і наочно розкривається музичний образ. Можливі види пластичних імпровізацій: гра на уявних інструментах, «пластичне інтонування» (вільні рухи рук, корпусу, голови в характері музики), передача музичного образу в характерних рухах, інсценування пісні або музичного твору та інш.

Інструментальні імпровізації залежать від того, до якої групи належить інструмент. Ударні інструменти можливо використовувати при підборі «ритмічного остинато» (рітмоформули, що повторюються в незмінному вигляді протягом усього твору), вільного ритмічного супроводу до п'єс, пісень, музичних казок, мовних імпровізацій. На інструментах зі звуковисотною основою - металофоні, ложкам, тріолі, мараканам та інш., учні можуть підбирати знайомі пісні, підголоски до виконуваних мелодій пісень, знаходити «остинатні» звуки, які повторюються, основних гармонійних функцій - тоніки, субдомінанти, домінанти для супроводу деяких творів.

Музичні враження учнів можуть підкріплюватися образотворчою творчістю - імпровізацій: малюванням на сюжети музичних творів, ліпленням з глини, пластиліну персонажів музичних казок, п'єс, пісень, оформленням афіш і програм концертів, створенням ескізів костюмів для дійових осіб опер, балетів.

Художня діяльність спрямована, перш за все, на розвиток асоціативного мислення учня, пошук їм таких виразних засобів в інших видах мистецтва, які допомогли б їм усвідомити зміст музичних образів. Тому в якості імпровізацій можливо використовувати підбір ілюстрацій (літературних, образотворчих) до музичних творів, графічне і колірне моделювання музики (підбір колірних плям, які розкривають різні стани природи, душі людини, яка їх наблидає) і інш.

Даючи учням, завдання намалювати картину на тему програмного музичного твору, слід звернути їх увагу на зображення характерних персонажів, пошук виразності колориту, ліній, штрихів малюнка.

Вокальні імпровізації. У практиці вокальної імпровізації склався стереотип, в основі якого вироблення в учнів уміння продовжити

розпочату вчителем мелодію і завершити її, як правило, на тоніці заданої тональності. Поряд з цим досить широко поширеним прийомом не слід відмовлятися і від іншого - імпровізування мелодії з виходом за межі звичних мажорно-мінорних ладових відносин, коли мелодія зовсім не обов'язково повинна завершуватися тонікою, а може йти у всілякі «питальні», незавершені інтонації. До вокальних імпровізацій відносять: проспів імен (при цьому, важливим є усвідомлення учнями метро-ритмічної організації імені, як повного, так і короткого), музичні діалоги (враховувати правило: кількість часток у відповіді повинна відповідати кількості часток у питанні), завершення мелодії (також з опорою на її ритмічну основу), твір мелодії з опорою на задану інтонацію (наприклад, терцова інтонація передбачає можливі варіанти руху мелодії по терції і з її заповненням), вільний твір мелодії на заданий текст і інш.

До вокальним імпровізацій тісно примикає розигриш народних пісень. Для розигришу учням пропонуються українські народні пісні (наприклад, «Ой на горі та жінці жнуть» та інш.), в яких є певний сюжет і розвиток. Учні виразно читають текст пісні, визначають характер, настрої дійових осіб. Обговорюється якими інтонаціями (пісенними, танцювальними або маршовими) можна передати характер пісні і кожної дійової особи. Заспів виконує соліст на свою мелодію, а приспів співає весь клас на розучену мелодію.

Спів, інструментальне музицінування, музично-ритмічні рухи є провідними видами виконавської діяльності при розвитку творчих здібностей учнів молодшого шкільного віку.

Існують чотири основних фази музичної творчості:

перша - постановка проблеми, її усвідомлення; музичний аналіз.

друга - знаходження принципу рішення проблеми (гіпотеза, ідея музикального твору, задум твору); інтуїтивне рішення.

третя - обґрунтування і розвиток знайденого принципу (музична розробка його; конкретизація і доказ гіпотези - музична творчість, розвиток і розробка задуму - художня творчість); вербалізація інтуїтивного рішення.

четверта - практична перевірка гіпотези (практична реалізація музичного і художнього твору - твір мелодії.); формалізація вербалізованого рішення.

Якщо в початковій школі розвиток творчих здібностей відбувається, перш за все, в імпровізаціях, то в більш старшому віці необхідно переходити до усвідомленого процесу музичної творчості.

*Жукова О.А.
м. Харків, Україна*

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ЗАСОБАМИ ВИКОРИСТАННЯ ІГРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Процес формування якостей лідера - це тривалий, нелінійний процес, який охоплює різні періоди життя людини і може тривати все життя. Високий рівень сформованості лідерських якостей є одним з показників успішної особистості. Під лідерськими якість ми розуміємо сукупність наступних характеристик індивіда: активність, ініціативність, цілеспрямованість, інформаційна обізнаність, відкритість новому досвіду, креативність, відповідальність, самостійність, ентузіазм, вміння вести за собою, лояльність і демократичність, комунікабельність. Згідно з нашими поглядами, лідерські якості - це, перш за все, якості організатора, який вміє брати на себе відповідальність, мотивувати колег на досягнення цілі, спрямовувати їх зусилля на вирішення конкретних завдань. Природно, що основою виконання індивідом функції організатора, є його безперечний авторитет.

Вказані характеристики виявляються у різноманітних видах діяльності. Серед чинників, що мають певний вплив на процес їхнього формування ми акцентуємо увагу на зовнішніх (оточуюче середовище) та внутрішніх (мотивацію індивіда, тобто його власне бажання й прагнення розвивати їх у власній особі).

Формування зазначених якостей починається у період допрофесійної підготовки. Сім'я, як мікросоціум, в якому виховується дитина, знайомить і прищеплює їй цінності, які стануть підґрунтям її подальшого життя: національні, громадянські, вартості сімейного та особистого життя [2, с. 110-112]. Внутрішня свобода, воля, самоконтроль та самодисципліна, енергійність, мудрість, розум, здоровий глузд, рішучість, доброзичливість – сукупність тих особистісних якостей людини, що є визначними для процвітання будь-якого суспільства. Вони ж є основоположними для проектування діяльності майбутнього лідера.

У системі загальної середньої освіти ці характеристики набувають подальшого розвитку: участь у шкільних (олімпіади, відкриті заняття, проектна робота) та позашкільних заходах (гуртки, секції, курси, публічні виступи, спортивні змагання), поєднання виконання доручень з боку вчителя (тобто «примусової відповідальності») з про-

явом власної ініціативи мають спрямування на формування лідерських якостей школярів.

Заклади вищої освіти надають широкі можливості для формування і розвитку зазначених якостей у здобувачів освіти. Перш за все, мова йдеться про організацію аудиторної (лекційні, семінарські заняття, різні види практик) і позааудиторної роботи студентів, якою передбачено участь студентської молоді у різноманітних заходах.

У системі позааудиторної роботи студенти беруть активну участь у роботі молодіжних та громадських організацій, органах студентського самоврядування (студрада, профком) та наукових товариств, виконанні обов'язків старости групи і студентського декана, організації і проведенні заходів серед молоді.

Розвитку лідерських якостей сприяє організація і проведення конкурсу творчості «Alma Mater» (щорічного конкурсу студентів-першокурсників у Харківському національному університеті імені В.Н. Каразіна), де студенти всіх факультетів презентують свої творчі самодіяльні проекти і в ході здорового змагання виборюють певні місця.

Формуванню зазначених якостей сприяє і участь у житті факультетів, зокрема робота у студентській газеті (в якості редактора або фоторепортера), де необхідно запропонувати свою ідею, скласти генеральний план її впровадження, а потім спрямувати всю команду на її реалізацію.

Розвиток лідерських якостей відбувається і в процесі участі студентської молоді у спортивних іграх (волейбол, баскетбол, футбол), де в процесі злагодженої роботи вся команда досягає певного результату. Таким чином, велика свобода дій індивіда і широкі можливості для прояву особистісної ініціативи мають поєднання із командною роботою.

У системі аудиторної роботи формування і відточування лідерських якостей відбувається у процесі виконання здобувачами освіти навчально-дослідницької роботи, підготовки й захисту бакалаврської чи магістерської роботи, виступу з доповідями та презентаціями, де вони активно відстоюють власну позицію під час обговорень та дискусій. Не менш важливе значення має процес занурення студентів у середовище активної взаємодії один з одним та викладачем під час організації й проведення лекційних, семінарських занять, а також різних видів практик завдяки використанню особистісно орієнтованих технологій, до складу яких віднесено ігрові технології, що на сьогодні представлені широкою палітрою ігор, завдань та ситуацій. Вони мають

професійний контекст [1] та спрямовані на процеси активізації [3, с. 125-140; 5] й інтенсифікації діяльності тих, хто навчається [6].

Включення в навчальний процес ігрових ситуацій, що мають професійний контекст, дозволяє розвивати у здобувачів освіти впевненість, вміння згуртовувати і націлювати колектив на вирішення поставленого навчального завдання.

Розвиткові якостей лідера сприяють групові та колективні ігрові проекти, що виконуються студентською молоддю в контексті навчальних курсів і дисциплін [4]. Участь в ігровому проекті не обмежує прояв самостійності студентів. У процесі роботи над цим завданням розвиткові підлягають такі якості студентів, як-от: емпатія, інтуїція, ерудитія й інтелект, креативність, працездатність, уважність, толерантність до стресу. Учасники вчаться ставити коректні та здійсненні цілі й завдання, вирішення яких становить основу діяльності над проектом. Під час презентації ігрового проекту студенти відстоюють власну точку зору, відбувається процес розвитку навичок комунікації.

Творчі завдання, що мають професійний та ігровий контекст, також мають певний вплив на формування й розвиток якостей лідера. Так, наприклад, в рамках курсу «Вступ до спеціальності» студентам факультету психології Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна пропонувалося створити свій рекламний ролик, презентації якого передувала величезна підготовча робота над сюжетом. Кожен учасник цього творчого завдання був відповідальний не тільки за виконання своєї частини роботи, але і за роботу своїх колег-учасників. Лідер творчої групи повинен був бути готовим взяти на себе відповідальність за її учасників та у своїй особі представити інтереси всіх.

В цілому, незалежно від форми організації, ігрова взаємодія розвиває у студентської молоді наступні якості лідера:

- *активність* - гра нікого не залишає байдужим, пасивно брати участь у грі неможливо, її доброзичлива атмосфера спонукає учасників до інтелектуальної, надситуативної, фізичної активності;

- *ініціативність* - у грі студент висуває власні ідеї та гіпотези, доводить і відстоює свою позицію та точку зору;

- *цілеспрямованість* - студент, як член ігрової команди (або ігрового проекту) націлений на вирішення конкретної ігрової задачі, він погоджує свої дії з діями учасників ігрової взаємодії для досягнення бажаного результату;

●*відкритість новому досвіду та ідеям* - в ході організації та проведення гри студент набуває новий досвід спілкування і взаємодії з членами групи;

●*інформаційна обізнаність* - будь-яка гра припускає наявність підготовчого етапу, де її учасники розподіляють ролі та здійснюють пошук необхідної інформації відповідно до неї;

●*креативність* - проведення гри неможливо без акту творчості, бо у більшості випадків гра передбачає імпровізацію;

●*самостійність та відповідальність* – під час гри студент відповідає за власні дії та дії членів своєї команди, що спрямовані на досягнення конкретної поставленої задачі;

●*ерудиція та інтелект* - в грі, що має професійний контекст, мають прояв гнучкість і рухливість розуму, широта і критичність мислення, а також його логічність і доказовість;

●*комунікабельність* – увесь процес гри побудований на основі комунікації (як внутрішньої, так і зовнішньої);

●*вміння переконувати* - формується і розвивається у грі в залежності від прийнятої на себе учасником ролі, внаслідок чого з'являються нові моделі і стратегії поведінки.

Все, зазначене вище, дозволяє нам зробити наступні висновки.

1. «Лідер» - це особистість, яка займає певну високу позицію у соціальній групі по відношенню до інших членів цієї групи, і характеризується здатністю вести за собою, впливати на думку інших, бути авторитетом і прикладом.

2. Лідерські якості є важливими особистісними характеристиками майбутнього професіонала. Вони формуються за допомогою активної діяльності студентської молоді в системі аудиторної і позааудиторної роботи.

3. Ігрові технології, як вид особистісно орієнтованих технологій, активізують роботу студентської молоді в процесі акту пізнання і роботи над вдосконаленням особистісних якостей, багато з яких характеризують її як справжнього лідера.

Список літератури:

1. Вербицкий А.А. Педагогические технологии контекстного обучения: Научно-методическое пособие /А.А. Вербицкий. – М., РИЦ МГГУ им. М.А. Шолохова, 2010. – 55 с.

2. Вишневський О. Концепція демократизації українського виховання /О.Вишневський // Концептуальні засади демократизації та реформування освіти в Україні. - К.: Школяр, 1997. – С. 78-122.

3. Гуслова М.Н. Инновационные педагогические технологии: учеб. пособие для студ. сред. проф. учеб. заведений /М.Н. Гулова. – М.: Издательский центр «Академия», 2010. – 288 с.

4. Жукова О.А. Ігровий проект як нетрадиційна форма проведення практичних занять у ВНЗ / О.А. Жукова //Збірник, наукових праць Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка. - К.: ВІКНУ, 2010. - Вип. №25. - С.231-237.

5. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии: Учебное пособие / Г.К. Селевко. - М.: Народное образование, 1998. – 256 с.

6. Трайнев В.А., Матросова Л.Н., Трайнев И.В. Интенсивные педагогические и информационные технологии. Т.2. Теория и методология учебных деловых игр. – М.: Прометей, 2000. – 257 с.

*Кобец В.Н.
з. Харков, Україна*

РУКОВОДСТВО И ЛИДЕРСТВО: СХОДСТВО И РАЗЛИЧИЯ

В 1960-х годах прошлого века в отечественной социальной науке появилось большое количество работ, посвященных проблеме соотношения лидерства и руководства. Неоднократно предпринимались попытки уточнить и противопоставить эти понятия; за каждым из них четко закреплено специфически-предметное содержание. В процессе определения понятий «руководство» и «лидерство» следует учитывать следующее: *Руководство есть процесс правового воздействия, осуществляемый руководителем на основе власти, данной ему государством или группой (в случаях, если руководитель избирается)*. Оно основано на принципах правовых отношений, социального контроля и применения дисциплинарной практики. Руководство в большей степени есть социальная характеристика отношений в группе, прежде всего с точки зрения распределения ролей управления и подчинения. Управленческую деятельность в широком смысле слова может осуществлять не только руководитель, но и лидер. Социально приемлемым и эффек-

тивным в современных условиях является руководство людьми, осуществляемое в форме лидерства. В идеале эти две роли выполняет один и тот же человек, но так, к сожалению, бывает не всегда.

Приведенные отличия показывают, что процессы руководства и лидерства являются взаимодополняющими и взаимопроникающими. Эта взаимосвязь и взаимовлияние была подтверждена Е. С. Кузьминым, И. П. Волковым и Ю. Н. Емельяновым в результате эмпирических исследований. Ими была обнаружена зависимость групповой эффективности от того, принимают ли члены группы руководителя в качестве лидера или нет [2]. Характер и особенности принятия лидера и руководителя анализируются в работах Е. Б. Абашкиной и Ю. Н. Косолаповой, по мнению которых, если даже руководитель назначается извне, в качестве лидера его может признать и принять лишь сама ведомая им группа. В этом смысле лидер всегда выдвигается «снизу», а руководитель же, напротив, назначается «сверху» [1].

Исходя из отечественного рассмотрения этих проблем понятия «лидер» и «руководитель» имеют много общего. Оба они организуют, воодушевляют группу на решение поставленных перед нею задач, определяют выбор способов и методов их решения. Вместе с тем, эти понятия не тождественны. Наиболее существенно лидерство и руководство как формы влияния различаются по источнику предоставляемых полномочий. Полномочия руководителя проистекают от внегруппового источника власти, дающего ему право распоряжаться в группе. Лидер получает их от членов группы, последователей. При этом они признают власть руководителя, но в действительности не всегда поддерживают его.

В деловой сфере ученые часто противопоставляют лидерство менеджменту, который, зачастую, характеризуют, как умение выполнять задачу посредством других людей. Лидерство же предполагает умение сделать так, чтобы другие хотели выполнить задачу. И хотя в литературе высказываются различные мнения относительно соотношения данных понятий, наиболее продуктивной представляется точка зрения, согласно которой между менеджментом и руководством существует немало общего, а индивид может быть одновременно и руководителем, и менеджером. В согласии с подобной точкой зрения Г. Юкл и Д. Ван Флит и другие ученые используют термины «менеджер» и «руководитель» как взаимозаменяемые [5].

Эффективное использование руководителем соответствующих умений требует опоры на знание выполняемой работы, организации,

бизнеса и людей, в особенности тех, кто реализует принятые решения. Без этих знаний, справедливо полагают ученые, даже наиболее искусный в решении проблем человек окажется неэффективным руководителем. В свою очередь, знания и умения возрастают как функция опыта, приобретаемого руководителем, и формируют уверенность в себе. Адекватно высокий уровень самооценки лидера в сочетании с уверенностью в себе повышают его решительность в критических ситуациях и помогают при необходимости идти на риск. Уверенность в себе позволяет лидеру раздвигать границы своих возможностей и приобретать новый опыт. Эту идею обосновывал Б. Басс, который в 1981 году проанализировал десять ведущих исследований лидерства и подтвердил, что чувство уверенности в себе, а также уровень самооценки у лидера значительно выше, чем у последователей [4].

Мы при проведении исследования в качестве самооценки готовности будущих менеджеров к профессиональной деятельности взяли показатель их самоэффективности, понимаемую А. Бандурой, который впервые ввел это понятие, как осознание индивидом своей способности справиться со специфическими задачами и ситуациями и с учетом этого определить стратегию и способ своего поведения. При этом она выступает одной из характеристик деятельности человека, выражающих его положительную самооценку, уверенность в себе, самоуправление, способность к саморазвитию и самосовершенствованию [3].

Список литературы:

1. Абашкина Е.Б. О теориях лидерства в современной политической психологии / Е. Б. Абашкина, Ю. Н. Косолапова // США; Экономика, политика, идеология, 1993. – № 4. – С. 13 - 21.
2. Кузьмин Е. С. Руководитель и коллектив. Социально-психологический очерк / Е. С. Кузьмин, И. П. Волков, Ю. Н. Емельянов. – Л., 1974. – 173 с.
3. Bandura A. Exercise of personal and collective efficacy in changing societies / A. Bandura // Self-efficacy in changing societies. – Cambridge Univ. Press, 1995.
4. Bass B. Stogdill's Handbook of Leadership. N.-Y., 1981.
5. Yukl G. & Van Fleet D. Theory and Research on Leadership in Organizations // M. Dunette & L. Hough (etc.). Handbook of Industrial and Organizational Psychology. 2nd ed. Vol.3. Palo Alto (CA): Consulting Psychologist Press, 1992.

Михайличенко В.Е.
г. Харьков, Украина

ЛИДЕРСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ И ЕГО СТРУКТУРА

Лидерство, являясь специфическим свойством личности, представляет собой важное условие качества подготовки будущих специалистов технического профиля, так как многие из них в процессе профессиональной деятельности становятся руководителями. Перед системой образования стоит задача – создать благоприятные педагогические условия для раскрытия и развития лидерского потенциала студентов, его активизации. Для этого необходимо подробнее рассмотреть, что представляет собой потенциал человека. Раскрытие содержания этого понятия, его структуры необходимо для разработки концептуальной основы выявления, раскрытия и развития лидерского потенциала.

Слово «потенциал» является производным от латинского *potentia* (потенция), которое трактуется в толковом словаре русского языка С.И.Ожегова и Н. Ю. Шведовой как возможность, то есть то, что существует в скрытом виде и может проявиться в соответствующих условиях. Иными словами, потенциал есть некая возможность, сила, включающая в себя источники и средства, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели [3].

Анализ психолого-педагогической литературы позволяет утверждать, что *потенциал личности следует рассматривать как систему природно-обусловленных и возобновляющихся ресурсов, реализация которых в течение жизни приводит к определенным, с точки зрения личности и общества, значимым личностным достижениям [4].*

На основе понимания лидерского потенциала как разновидности более общей категории «потенциал личности» он также представляет собой диалектическое единство его явных и скрытых ресурсов. Лидерский потенциал является системной характеристикой личности, в связи с этим представляет интерес его психолого-педагогическая сущность, которая является предметом изучения со стороны различных ученых.

Так, согласно определению И. В. Дрыгиной, лидерский потенциал является качественной характеристикой личности, отражающей совокупность внутренних потребностей, возможностей, ценностного отношения, средств, способствующих достижению такого уровня ин-

теграции компетентности, ответственности, активности и коммуникативности, который обеспечивает ее ведущее влияние на членов группы при совместном решении задач в различных областях жизнедеятельности и задает позитивную направленность процессу ее профессионального становления [1]. Автор делает вывод о том, что потенциал личности обозначает реальные возможности человека, его готовность действовать, а также нереализуемые свойства, резервы и характеризуется процессами актуализации, реализации, развития (развертывания), раскрытия, накопления.

О.В. Евтихов определяет лидерский потенциал как обозначение совокупности индивидуальных характеристик, обеспечивающих успешное становление личности, которые становятся действенным способом активизации её потенциала только при наличии соответствующих ценностей, мотивации, стремления достигнуть того или иного результата и веры в свою способность его достичь. Для этого необходимо не только приобретение определенных знаний и умений, но и модификация мотивационной системы, смысловых структур личности, направленных на активизацию лидерского потенциала [2].

По мнению автора статьи, охарактеризовать потенциал лидера можно через совокупность признаков, объединенных в группы, которые отражают специфику организационного руководства и отражают его структуру. Это: *личностно-рефлексивный компонент*: знание самого себя, рефлексия своих лидерских способностей и качеств, самооценка; *самоэффективность*, способность к самосовершенствованию; *когнитивно-профессиональный компонент*: познавательная, когнитивная, профессиональная, социально-психологическая компетентность, включая знание требований, предъявляемых к современному лидеру; *ценностно-мотивационный компонент*: осознание своих ценностей, мотивов, убеждений, знание ценностей группы и ориентация на них; *поведенческий или организационно-управленческий компонент*, отражающий целенаправленное поведение лидера, связанное со спецификой деятельности группы и направленное на её успешное выполнение, включая постановку целей, знание стратегии и тактики их достижения, межличностное и ролевое взаимодействие; *эмоциональный компонент*: эмоционально-волевая сфера, эмоциональная зрелость, эмпатия и толерантность в общении, стрессоустойчивость; *коммуникативный*: навыки межличностного общения, взаимодействия, влияния лидера на своих последователей и последователей на лидера.

Характеристики роли приведенных компонентов в формировании эффективного лидера приведены на основе результатов многочисленных исследований по этой проблеме.

Список литературы:

1. Дрыгина И. В. Активизация лидерского потенциала личности студента в образовательном процессе ВУЗа. Дис. ... канд. пед. наук. Красноярск, 2004.–198 с.
2. Евтихов О.В. Лидерский потенциал руководителя: специфика, содержание и возможности развития: монография / О.В. Евтихов. – Красноярск: СибЮИ МВД России, 2011. – 288 с.
3. Ожегов С. И., Толковый словарь русского языка. / С.И.Ожегов, Н. Ю. Шведова. – М.: Азбуковник, 1999. С. 57. 2. Романовский А.Г. Педагогика успеха: учебник /А.Г.Романовский, В.Е.Михайличенко, Л.Н. Грень. – Х.: НТУ: «ХПИ», 2012. – 387 с.

*Соболева С. М.
м. Харків, Україна*

РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ У ФОРМУВАННІ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ

Сьогодні, в умовах глобальної інформатизації, бурхливого розвитку комп'ютерної техніки та інформаційних технологій, інформація стає однією з головних людських цінностей та основним ресурсом майбутнього. Підготовка фахівця будь-якої спеціальності не може не реагувати на мінливі виклики сучасного ринку праці та на вимоги щодо основних якостей професіонала. Оскільки будь-яка інформація стає швидко доступною та не може довго бути конкурентною перевагою, – єдиним фактором стійкої конкурентоспроможності є особистий (інтелектуальний) капітал фахівця та його вміння ефективно використовувати цю інформацію. Тому сучасне суспільство потребує висококваліфікованих, компетентних і активних фахівців, що мають лідерські якості та високий рівень інформаційної культури.

Термін «інформаційна культура» у радянській педагогічній літературі з'явився 1971 р. у монографії Г. Воробйова «Інформаційна культура в управлінській праці» [1]. Це поняття сформувалося на базі понять «алгоритмічна культура» і «комп'ютерна грамотність», най-

більш повно розглянутих у роботах В. Монахова, С. Бешенкова, А. Салтовського та ін. [2]. В Україні вперше звернулися до вивчення сутності та проблем формування інформаційної культури Е. Семенюк та Є. Медведева.

У сучасній науковій літературі існує понад 500 різних визначень поняття «інформаційна культура», що у широкому розумінні трактується як культура взаємодії людини з інформацією на рівні суспільства і особистості. У нашому дослідженні інформаційна культура розглядається як складова загальної культури, що орієнтується на інформаційне забезпечення людської діяльності. Це – певний досягнутий рівень організації інформаційних процесів, ступінь задоволення потреб людини в інформаційному спілкуванні, рівень ефективності створення, збирання, збереження, обробки, донесення та використання інформації, що забезпечує цілісне бачення світу, можливість його моделювання, передбачення результатів прийнятих людиною рішень [3].

Відповідно до галузі інформаційної діяльності виокремлюються наступні види інформаційної культури: технологічна, організаційно-виробнича, управлінська, науково-пізнавальна, інформаційна культура спілкування.

Лідер (англ. *leader* – провідний) – це не обов’язково людина, що завжди йде попереду. Лідер, із точки зору психології, – це авторитетний член групи, якому вона надає право визначати напрям руху, приймати правильні рішення та нести відповідальність за їх виконання.

Вважаємо, що сучасний фахівець-лідер повинен бути здатним швидко реагувати на постійно зростаючі вимоги сьогодення, вчитися та перевчатися, володіти навичками роботи в команді, у повній мірі реалізовувати свій творчий потенціал. Головними складниками інформаційної культури особистості сучасного фахівця є: інформаційна активність, розвинена інформаційна мотивація, пізнавальна та читацька активність, навички інформаційної діяльності, пошукова поведінка, усвідомлення власних інформаційних потреб, залученість до комунікативного процесу.

Означені складники інформаційної культури базуються на сукупності особистісних якостей людини, серед яких: інтелектуально-пізнавальні, що дають можливість сприймати навколишню дійсність, оцінювати її, планувати діяльність; мотиваційні, що характеризують мотиви, цілі та інформаційну активність; емоційно-вольові, що визначають результативність інформаційної діяльності; комунікативні, які характеризують норми спілкування та обміну інформацією.

Інформаційну культуру сучасного фахівця-лідера можна розглядати як своєрідну систему, що складається з чотирьох базових компонентів, а саме: культури організації подання інформації; культури сприймання та користування інформацією; культури використання нових інформаційних технологій; культури спілкування за допомогою інформаційних технологій.

Отже, формування інформаційної культури вважається довготривалим процесом, головна роль у якому належить освіті, що має формувати особистість, громадянина, фахівця нового інформаційного суспільства, які володіють необхідними знаннями, вміннями та навичками. Інформаційна культура є важливим фактором розвитку та універсалізації різноманітних якостей особистості, що допомагає людині пізнати саму себе, своє місце та роль у соціумі.

Список літератури:

1. Воробьев Г. Г. Информационная культура в управленческом труде / Г. Г. Воробьев. – М.: Экономика, 1971. – 108 с.
2. Гончарова О. Н. Формирование основных компонентов информационной культуры учащихся при изучении информатики в старших классах с использованием среды электронного учебника: Дис. канд. пед. наук: 13.00.02. – Симферополь: Таврический нац. ун-т, 1999. – 179 с.
3. Левшин М. М. Педагогічна сутність поняття «інформаційна культура особистості» / М. М. Левшин // Вища освіта України. – 2002. – № 3. – С. 67–74
4. Степанов В. Ю. Інформаційна культура сучасного інформаційного суспільства / В. Ю. Степанов // Вісн. харк. держ. акад. культ. тур. : зб. наук. праць. – 2009. – Вип. 27. – С. 91–97.]

*Хавіна І.В.
м. Харків, Україна*

ВИДИ ПРОФЕСІЙНИХ БАЗОВИХ КОМПЕТЕНЦІЙ У БАКАЛАВРІВ З ПСИХОЛОГІЇ ПРИ ВИВЧЕННІ ПРИРОДНИЧО- НАУКОВИХ ДИСЦИПЛІН

Кожна спеціальність, в тому числі «Психологія» вимагає від фахівця певного набору знань, умінь, навичок та здатностей, які необхідні йому у професійній діяльності. Сучасні вимоги до фахівців, врахо-

вуючи українські соціально-економічні тенденції, складність працевлаштування, конкуренцію на ринку праці, вимагають розвинений сучасний спектр та комплекс компетенцій, якими повинен володіти молодий фахівець, що хоче бути конкурентоспроможним. Тож, кожен із різновидів компетенції повинен працювати у комплексі, взаємодіяти один з одним і тим самим підвищувати рівень професійної майстерності майбутнього психолога.

Аналіз наукових праць вітчизняних та зарубіжних науковців[О.М. Гуцан, Т.Е. Исаева, М.Б. Нагара, В.А. Петрук, А.А. Соляник та ін], які розглядали види, структуру, критерії та рівні ПБК в різноманітних галузях, дозволив нам розробити види професійних базових компетенцій бакалаврів з психології.

Структура ПБК створена на основі компетентнісного та діяльнісного підходів та принципів студентоцентрованого навчання. Компетентнісний підхід та принципи студентоцентрованого навчання дозволяють передбачати, описувати та пояснювати результати навчання, тобто ті компетенції, які ми повинні формувати у майбутнього психолога та за якими можна розвинути професіонала. Діяльнісний підхід стає основою для формування психолога-професіонала у межах виконання ним конкретних завдань навчально-професійної та майбутньої професійної діяльності [2].

Отже, на основі ґрунтовного аналізу науково-педагогічної літератури нами виділено наступні види ПБК майбутніх психологів: мотиваційна, інформаційно-когнітивна та функціонально-операційна, що формуються під час вивчення природничо-наукових дисциплін.

Відповідно до визначених характеристик, встановлено, що до мотиваційної компетенції відносяться розуміння майбутніми психологами важливості циклу природничо-наукових дисциплін для формування їх професіоналізму, наприклад, знання з фізіологічних основ психічних процесів та здатність встановлювати зв'язки, наприклад, між особливостями функціонування нервової системи та емоційної сфери особистості допоможе надавати кваліфіковану допомогу клієнту. Це за думкою Н.Б. Іванцової «зумовить розвиток інтересу до вивчення цих дисциплін та відповідно засвоєння професії, що в свою чергу надасть поштовх розвитку професійної спрямованості [1].

У свою чергу інформаційно-когнітивна компетенція сприяє оволодінню студентами-психологами системою знань з природничо-наукових дисциплін, до яких ми відносимо: «Анатомія та еволюція нервової системи людини», «Антропологія», «Основи біології та гене-

тики людини», «Зоопсихологія та порівняльна психологія», «Психофізіологія». Визначені дисципліни дозволяють засвоїти комплекс знань з наступних проблем: проблема походження людини, індивідуальний розвиток людини і її конституція, популяційна та етнічна антропологія, екологія людини; визначення основних понять фізіології вищої нервової діяльності; спадковості і мінливості у людини на всіх рівнях його організації та існування (молекулярному, клітинному, організмівому, популяційному, біогеохімічному та інші питання).

Обґрунтована нами остання компетенція – функціонально-операційна – має в цілому більш практичну спрямованість, тобто забезпечує розвиток комплексу тих особистісних та професійних умінь й навичок, що зумовлюють високий рівень професіоналізму бакалавра з психології. Так, до особистісних умінь ми відносимо – цілеспрямованість, ініціативність, комунікативність, до професійних – мотив досягнення успіху, лідерські якості, самостійність. Саме особистісні уміння забезпечують формування професійних, так, майбутнім психологом, що є цілеспрямованим студентом, який планує майбутнє професійне життя, буде рухати мотив досягнення успіху, що є за словами О.Г. Романовського ключем професійного зростання, відповідно ініціативність та комунікативність стане основою для розвитку лідерських якостей, у свою чергу лідерство – це «міжособистісна взаємодія, яка виявляється в певній ситуації за допомогою комунікаційного процесу і спрямована на досягнення специфічної мети» [3].

Погоджуючись в цілому із визначеними видами та ознаками компетенцій, вважаємо, що професійні базові компетенції не можуть та не повинні бути завершальними, оскільки у них не має творчого компоненту, що заважає досягненню найвищого щаблю професіоналізму.

Список літератури:

1. Іванцова Н.Б. Дослідження професійної спрямованості як умови розвитку особистості у ВНЗ / Н.Б. Іванцова // Актуальні проблеми психології. Т.7, вип.42 С. 103-104.
2. Розроблення освітніх програм. Методичні рекомендації / Авт.: В.М. Захарченко, В.І. Луговий, Ю.М. Рашкевич, Ж.В. Таланова / За ред. В.Г. Кременя. – К. : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2014. – 120 с.
3. Романовський О. Г. Особистість сучасного керівника в аспекті теорії духовного лідерства / О.Г. Романовський, Н.В. Серeda // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2013. - № 3. – С. 20-27

*Шаполова В.В.
м. Харків, Україна*

ТРЕНІНГ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК КОМАНДОУТВОРЕННЯ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

Сучасні організації будь-якого спрямування потребують ефективного управлінського та керівного складу, і лише в своїй єдності вони здатні забезпечити ефективне функціонування та конкурентоздатність своєму підприємству. Передбачаємо, що така тенденція тісно пов'язана з потребою у створенні команди в середині організації. Відповідно ефективна команда не може виникнути з нічого. Для її створення, а тим паче функціонування необхідно забезпечити наявність навичок з команду утворення у кожного з її членів. Найбільш ефективним способом формування таких навичок є проведення спеціальних тренінгів.

Завдяки німецькому психологу К. Левіну, а також розробкам вітчизняних психологів, накопичений немалий досвід теоретичних досліджень і практичних розробок, присвячених соціально-психологічному тренінгу, які належать таким вченим як І. Вачков, Л. Карамушка, Г. Ковальов, А. Книш, С. Макшанов, Л. Петровська, С. Петрушин, Г. Попова, Є. Сидоренко, Є. Швалб, Т. Яценко та інші [2; 4; 6].

Як зазначила Л. Петровська [5] у своїх працях, соціально-психологічний тренінг є засобом розвитку міжособистісної та професійної компетентності в професійному та особистому житті [5].

Застосування тренінгу в процесі формування навичок командування майбутніх менеджерів у ВТНЗ допоможе скоригувати соціально-психологічні особливості майбутнього фахівця шляхом гармонізації професійного та особистісного, індивідуального та корпоративного буття людини, сприятиме активізації ідентифікації студентів із їхньою майбутньою сферою діяльності, підвищенню рівня комунікативності, розкрити норми взаємодії людини в професійній діяльності на основі взаємодопомоги, взаємовідповідальності та толерантного ставлення до своїх колег, також допоможе сформувати мотиваційну спрямованість на спільну діяльність, спонукатиме до усвідомлення значення навичок командування майбутніх менеджерів для професійної діяльності тощо.

Згідно із І. Вачковим, [2] тренінгові заняття мають наступну структуру: знайомство учасників та тренера; прояснення очікувань учасників та оголошення мети тренінгу; узгодження правил взаємодії під час заняття; введення в тему; розкриття основного змісту теми; практична частина; закріплення матеріалу; перевірка вивченого матеріалу; висновки, підведення підсумків (рефлексія).

Перш ніж почати щось формувати та розкривати теоретично-практичну складову тренінгового заняття, необхідно замотивувати майбутніх менеджерів на отримання знань та вмінь, необхідних для підвищення ефективності їхньої індивідуальної та спільної діяльності, зацікавленості та працездатності майбутніх менеджерів.

Для формування навичок командоутворення майбутніх менеджерів мотивація повинна відбуватися на основі моделювання індивідуальної діяльності керівника (індивідуальна складова подвійної діяльності) на початку тренінгу, відпрацьовано навички мотивації команди до спільної діяльності та її зв'язку з процесом командної взаємодії, реалізації норм взаємодії та її ролі для життєдіяльності організації, його самого (спільна складова подвійної мотивації) по його завершенні.

Таким чином, викладач повинен у своїй діяльності показати потребу в формуванні навичок командоутворення майбутнього фахівця через реальні приклади із професійного життя менеджерів, через аналіз рівня теоретичних знань та практичних умінь студентів, який вони зроблять у процесі саморефлексії та трансляції їхніх висновків при публічних виступах. Тобто рефлексія майбутніх менеджерів повинна відбуватися не тільки в кінці тренінгу (класичний варіант), але і на початку разом з індивідуальною складовою подвійної мотивації. Аналіз міркувань студентів дасть змогу викладачеві проаналізувати ефективність мотиваційних заходів та розкрити студентам, на прикладах їхніх одногрупників, явища, думки, факти, емоції, відчуття, які вони самі не помітили, не відчули, не виявили. Це не тільки підвищить рівень їхньої мотиваційної спрямованості на спільну діяльність, але й спонукатиме майбутніх менеджерів до формування навичок командоутворення.

Список літератури:

І. Бакли Р. Теория и практика тренинга : пер. с англ. / Р. Бакли, Дж. Кэйпа. — Санкт-Петербург : Питер, 2002. — 352 с.

2. Вачко И. В. Основы технологи группового тренинга [Электронный ресурс] / Вачко И. В. — Москва, 2001. — Режим доступа : <http://psylib.org.ua/books/vachk01/>

3. Вачков И.В. Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы / И.В. Вачков. — М.: Эксмо, 2007. — 416 с.

4. Карамушка Л. М. Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій) : навч. посібник / Л. М. Карамушка, Г. Л. Федосова, О. І. Бондарчук [та ін.] ; ред. Л. М. Карамушка. — Київ : Науковий світ, 2008. — 230 с.

5. Петровская Л. А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг / Л. А. Петровская. — Москва : Изд-во МГУ, 1989. — 216 с.

6. Сидоренко О. Ситуаційна методика навчання: теорія і практика : практ. посібник / О. Сидоренко, В. Чуба. — Київ : Центр інновацій та розвитку, 2001. — 256 с.

*Комишан А.І.
м. Харків, Україна*

ДОСВІД ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДУ ПРОЕКТІВ ЯК ОДНОГО З ІНСТРУМЕНТІВ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ

Інтеграція України у світовий освітній простір вимагає постійного вдосконалення національної системи вищої освіти, пошуку ефективних шляхів підвищення якості освітніх послуг, апробації та впровадження інноваційних педагогічних методик та технологій навчання та виховання з метою забезпечення у студентів усіх необхідних і достатніх компетентностей для їхньої майбутньої успішної професійної діяльності, а значить бути конкуретоспроможними. Сьогодні вищі навчальні заклади (ВНЗ) орієнтовані на досить складні вимоги нашого суспільства і європейської спільноти щодо рівня спроможності та здатності молодих фахівців з вищою освітою в певних умовах обставин ефективно вирішувати професійні завдання [1;2]. На нашу думку, це перш за все створення організаційно-педагогічних умов щодо формування та розвитку мислення, орієнтованого на стале майбутнє. Саме такий під-

ход в освітньому середовищі вищої школи сприятиме формуванню лідерських якостей сучасного фахівця. Звісно ж, нове покоління українських студентів щодо підготовки фахівців з вищою освітою, яке засновано саме на компетентнісному підході має забезпечити зростання персональної ефективності і мобільності випускників ВНЗ як фахівців в умовах, що змінюються умовах вітчизняного ринку праці та який інтегрується з ринком європейської спільноти [3].

Сучасні дослідники та практики визнають, що у них викликає інтерес питання формування та розвитку лідерства у молоді, а також ефективності його педагогічного супроводу. Нині розробляються спеціальні педагогічні технології та методики формування особистості лідера. Так, багато вчених займаються проблемою створенням методик і програм по формуванню і розвитку лідерства у різних вікових категорій молоді, у тому числі й у майбутніх фахівців з вищою освітою [4].

Виходячи із викладеного нами було поставлено за мету: під час практичних видів занять з навчальної дисципліни «Педагогіка» на основі використання одного з активних методів навчання «методу проєктів» (застосовувались мініпроєкти; декілька мініпроєктів на одному занятті) з'ясувати прояв і розвиток лідерських якостей у студентів. Для цього було детально розшлягнуто два поняття і відповідно їх взаємозв'язок між собою: «лідерські якості» та «навчальна діяльність». Так, доцільно звернути увагу на те, що лідерські якості це риси, які впливають на ефективність управління іншими людьми. Найважливішими серед цих рис вважаються: *урівноваженість, амбітність, рішучість, ентузіазм, наполегливість, впевненість в собі, психологічна відкритість, реалізм, жага знань, справедливість і неупередженість, спокій, прагнення до досконалості, креативність*.

У свою чергу, навчальна діяльність – один з основних (поряд з суспільною, науковою, спортивно-масовою та ін.) видів діяльності студента у ВНЗ, спеціально направлений на оволодіння способами предметних і пізнавальних дій, узагальнених теоретичних знань. Перш за все, вкрай важливо, щоб лідер міг проявити всі ті якості, які згадані вище в процесі, спрямованому на оволодіння пізнавальних дій і теоретичних знань, а також зумів організувати і вибудувати успішну і результативну роботу.

Зазначимо, що формування лідерських якостей на практичних заняттях з навчальної дисципліни «Педагогіка» ведеться при реалізації безпосередньо різноманітних активних та інтерактивних методів навчання, а також студенти залучаються до участі в олімпіадних, конкурсних заходах, але за нашими спостереженнями при використанні саме «методу проєктів» більшою мірою у студентів формуються лідерські якості.

Процес проектної роботи студентів на занятті нами будувався технологічно за триетапною системою:

Перший етап – **концептуально-цільовий** (його мета: створення умов для формування лідерських якостей у майбутніх фахівців з вищою освітою; *принципи*: суб'єктності, спрямованості на самореалізацію, «усвідомленої перспективи»; *методологічні підходи*: ціннісно-мотиваційний, системно-діяльнісний, індивідуально-креативний).

Другий етап – **змістовно-технологічний**. Він відображає диференційований підхід до відбору змісту та порядку поетапних дій студентів щодо створення певного проекту.

Третій етап – **оціночно-результативний**. На цьому етапі визначався рівень сформованості лідерських якостей у майбутніх фахівців з вищою освітою. Це етап прикінцевої частини заняття де ми за результатами спостереження протягом усього заняття за кожним студентом групи та з урахування результатів самооцінки студентів визначали за вище зазначеними рисами особистості кожного студента визначали їх рівень (високий, добрий, середній та низький). Ця процедура здійснювалась за допомогою підсумовування отриманих протягом певного заняття даних.

Як інтегрований показник нами було визначено **соціально-лідерську компетентність** студента, структурними складовими якої є: *мотиваційний, когнітивно-операційний, творчий та соціально-рефлексивний*.

Слід зазначити, що вже на останніх заняттях з навчальної дисципліни практично всі студенти показали хороші результати соціально-лідерської компетентності. Це вже був чітко виражений прояв, перш за все, таких рис лідара як: *урівноваженість, рішучість, ентузіазм, наполегливість, впевненість в собі, психологічна відкритість, жага знань, справедливість і неупередженість, спокій, прагнення до досконалості, креативність*, а їхні дії щодо створення мініпроектів мали чіткий логічно структурований характер.

Таким чином, запровадження у ВНЗ на практичних видах занять методу проектів дозволяє не тільки якісно засвоїти зміст навчання, але й сприяє формуванню у студентів лідерських якостей. При чому дуже важливу роль в цьому відіграє педагог. Його креативність, готовність в залежності від ситуації швидко змінювати умови діяльності студентів щоб у них не було звикання щодо процедури звітування за результатами виконаних проектів.

Список літератури:

1. Kaidalova, L. The system of management of quality of training specialists in producing department / L. Kaidalova, A. Komychan, N. Shokina // British Journal of Science, Education and Culture. – 2014. – No.1. (5) (January-June). – Volume V. – London : «London University Press», 2014. — P. 31-40.
2. Комишан А.І. Запровадження компетентнісного підходу до системи вищої освіти на основі визначення змісту підготовки майбутніх фахівців / А.І. Комишан, К.І. Хударковський. Педагогічна освіта: теорія і практика. Збірник наукових праць. Випуск 13 / Кам'янець-Подільський національний університет ім. І. Огієнка; гол. ред. Каньоса П.С. – Кам'янець-Подільський: видавець ПП Зволейко Д.Г., 2013. – 352 с. С.76-84.
3. Розроблення освітніх програм. Методичні рекомендації / Авт.: В.М. Захарченко, В.І. Луговий, Ю.М. Рашкевич, Ж.В. Таланова / За ред. В.Г. Кременя. – К. : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2014. – 120 с.
4. Романовський О.Г. Феномен парадоксального лідерства / О.Г. Романовський О.С. Пономарьов. Зб. наук. праць: Проблеми інженерно-педагогічної освіти № 50-51, 2016. – 475 с. С.300-307.

ЗМІСТ

Пленарне засідання

Сокол Є. І. Підготовка харизматичних професіоналів-лідерів.....	3
Романовский А. Г. Новые возможности профессионалов в самоформировании харизматического лидера.....	6
Нестуля О. О. «Харизма», «Харизматичний лідер», «Харизматичне лідерство» - спроба визначення понять та їх взаємозалежності.....	9
Бабасєв В.М., Пазиніч С.М. Формування лідерів у вищій школі – субоснова стабільного розвитку суспільства.....	11
Дегтяр А.О. Сучасні тенденції економічного розвитку і необхідність менеджменту знань.....	15
Гура Т.В. Виховання харизми як основи досягнення успіху майбутнім фахівцем-лідером технічного профілю.....	17
Пономарьов О. С. Лідерство як чинник інноваційного розвитку.....	21
Ilias N., Railean V., Fetiniuc V. Leadership in a time of change	24
George Balan Manager in the 21st century.....	27
Railean C., Railean N. Leadership and emotional intelligence.....	29
Мороз В.М., Мороз С.А. Роль держави у забезпеченні принципу лідерства в системі управління якістю вищої освіти на університетському рівні.....	32
Грень Л.М. Соціальне партнерство як один з аспектів державно-суспільного управління професійно-технічною освітою.....	34
Бурега В.В. Соціально - адекватний лідер: який він?.....	37
Перевалова Л.В. Формування правової культури сучасних лідерів...39	
Завєтний С. О. Методологічні основи розвитку студентських лідерів.....	42
Тиняков А.А. Психолого-педагогические особенности спортивной среды в формировании харизматического лидера.....	44
Ігнатюк О.А., Кононенко А.С. Значення та особливості формування іншомовної компетентності сучасного фахівця технічного профілю.....	47

Секція 1.

Асєєва І. В. Підготовка інженерів-лідерів для машинобудування	50
Бондаренко В.В. Роль інформаційних технологій у формуванні лідерських якостей майбутніх психологів.....	52
Гончаренко Т.С. Значення професійної діяльності інженерів-програмістів в соціальному прогресі сучасності.....	54
Горбач І. О. Лідерство, як необхідна складова професійної підготовки персоналу державної кримінально-виконавчої служби України.....	57
Ємельянова Г.І. Оцінка лідерських компетенцій.....	59
Заболотный Д.В. Влияние лидерства на общественное развитие.....	61
Ланских М. В. Профессиональная культура лидера как фактор социального прогресса	63
Литвиновський Є.Ю. Критичне мислення як базова компетенція сучасного державного службовця — лідера суспільних змін.....	66
Виктория Лобас Йога как один из факторов формирования личности лидера.....	69
Харченко А. О. Економічна компетенція лідерів і соціальний прогрес.....	71
Чеботарьев М. К. Адаптивне лідерство як чинник соціального прогресу.....	73

Секція 2.

Головешко Б.Р. Некоторые аспекты направления мотивационной сферы будущих менеджеров на успех в профессиональной деятельности.....	77
Гура Т. В., Сталин А.В. Духовность лидера как технологический элемент алгоритма успешной деятельности.....	78
Дорохова Т.О. Розуміння самоцінності та комплексний підхід у формуванні особистості харизматичного лідера.....	81
Костиця І.В. Місце і значення харизми в моделі формування лідерської позиції у майбутніх інженерів вищих технічних	

навчальних закладів.....	83
Смолина Н.Н. Особенности развития профессиональной идентичности студентов в современных условиях.....	85

Секція 3.

Ануфрієва О.Ф. Орієнтування майбутніх інженерів на співробітництво та партнерські стосунки у процесі навчальних практик.....	88
Бублій М.П. Освітня мережа: зміст, необхідність і можливість реалізації.....	90
Євдокимова Є.І. Морально-ціннісні якості психолога.....	92
Коломієць О.В. Мотивація майбутніх інженерів до міжнародного співробітництва в процесі фахової підготовки.....	94

Секція 4.

Борейко Н.Ю. Азаренкова Л.Л. Рівень сформованості ініціативності у майбутніх фахівців фізичної культури та спорту.....	96
Зінченко Л.В. Формування лідерського хисту у капітана спортивної команди.....	98

Секція 5.

Болотова В.О. Байдак Т.М. Кар'єра та лідерство: точки стикання в уявленнях студентів.....	101
Доля І. М. Проблеми лідерства в політичній опозиції сучасної Росії.....	103
Игумнова О.В. Лидерство как процесс социальной организации и управления.....	105
Клименко О. Ю. Вплив внутріполітичної ситуації в Росії на вибір стратегії лідерства: сучасні реалії.....	108
Ляшенко Н.А. Формирование лидерских качеств у детей «смарт-поколения».....	110
Мовчан Я.А., Катасонова А. В. Ответственность – первая ступень	

на пути к лидерству.....	113
Семке Н. М. Гендерні дослідження політичного лідерства.....	115
Широбоков Ю.М. Прояви лідерства та відповідальності в умовах військового полону.....	117

Секція 6.

Бондаренко К.О., Черкашин А.І. Студентський вік та його вплив на формування індивідуальності.....	120
Демідова Ю.Є., Шахова Г.А. Формування культури безпеки діяльності як складової лідерських якостей сучасного фахівця.....	122
Денисюк І.В., Ковтун Х.І. Шляхи розвитку лідерського потенціалу класного керівника старшої школи.....	125
Дороженко Н.О., Краснокутська Н.О. Розвиток творчих здібностей учнів у різних видах музичної діяльності.....	127
Жукова О.А. Формування лідерських якостей у процесі професійної підготовки засобами використання ігрових технологій.....	133
Кобець В. Н. Руководство и лидерство: сходство и различия.....	137
Михайличенко В.Е. Лидерский потенциал и его структура.....	140
Соболева С. М. Роль інформаційної культури у формуванні лідерських якостей сучасного фахівця.....	142
Хавіна І.В. Види професійних базових компетенцій у бакалаврів з психології при вивченні природничо-наукових дисциплін.....	144
Шаполова В. В. Тренінг як засіб формування навичок командоутворення майбутніх менеджерів.....	147
Комишан А. І. Досвід використання методу проектів як одного з інструментів формування лідерських якостей сучасного фахівця.....	149

Наукове видання

МАТЕРІАЛИ
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

**Лідери ХХІ століття. Формування особистості
харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій**

2017 року

Головний редактор *Романовський О.Г.*
Відповідальний за випуск *Солодовник Т.О.*